

das magazin

Differenzierte Wahrnehmungen

Umfrage des Gemeindereferentinnen-Bundesverbandes



● EPOCHENWANDEL?

Interview mit Michael Ebertz

● WIE GEHT ES WEITER?

M. Leitschuh stellt Bücher vor

Bibel heute

Fordern Sie ein kostenloses Probeheft an unter E-Mail: probeheft@bibelwerk.de

Unsere Zeitschrift für überraschende und lebensnahe Entdeckungen



- verständliche Beiträge
- nah am Leben
- eine Oase zum Schmökern

„Bibel heute“ ist eine Mitgliedszeitschrift des Katholischen Bibelwerks e.V. Ein Jahresabonnement umfasst 4 Ausgaben zum Preis (= Mitgliedsbeitrag) von € 24,-. (Schüler, Studenten und Rentner € 14,-). Inkl. Versandkosten. Einzelheft € 6,90 (für Abonnenten € 4,50).

Mehr unter: www.bibelheute.de



Katholisches Bibelwerk e.V.
Silberburgstraße 121 · 70176 Stuttgart
Tel. (07 11) 6 19 20 50 · Fax (07 11) 6 19 20 77
bibelinfo@bibelwerk.de · www.bibelwerk.de

Gutschein für eine kostenlose Ausgabe „Kraftorte“ von **Bibel heute**

Name _____

Vorname _____

Straße/Haus-Nr. _____

PLZ/Ort _____
Ausschneiden und einsenden an: Katholisches Bibelwerk e.V., Postfach 150365, 70076 Stuttgart oder faxen an: 0711/6192077

Aggiornamento



Liebe Leserinnen und Leser!

Das Magazin ist diesmal etwas anders aufgebaut als sonst. Der größte Teil besteht aus dem Gesamtüberblick der Ergebnisse der Umfrage, die der GemeindeforentInnenbundesverband Anfang des Jahres initiiert hatte. Die Rücklaufquote war erfreulich hoch, u.a. auch seitens einiger Diözesen, die gar keinen Mitgliedsverband im GR-Bundesverband haben. Darüber freuen wir uns, weil es uns zeigt, dass wir deutlich über unsere Grenzen hinaus wahr- und ernstgenommen werden.

Eine ganze Reihe von Antworten entsprechen ziemlich genau dem, was wir aus Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen kennen und womit wir als Insider der Berufsgruppe gerechnet hatten. Das hohe Interesse an Zusatzqualifikationen und auch die Bereitschaft, in neue Arbeitsbereiche hinein zu gehen hat uns z.B. nicht überrascht. Das Interesse an einer berufsbiographischen Entwicklung spielt für GR eine wichtige Rolle. Nachdenklich stimmt uns, dass einige GR bzw. die GR einiger Bistümer ein gemeinsames Rahmenstatut zum Teil kritisch sehen. Die Gründe dafür würden uns interessieren.

Interessant ist, dass sehr viele GR – obwohl sie bei Vielem, was z.B. Leitung oder Kooperation anbelangt, große Defizite sehen

– gern in ihrem derzeitigen Team arbeiten. Genau darin, dass GR in dieser Umfrage z.T. sehr offen benennen, wie sie Kirche und Pastoral wahrnehmen und welchen Veränderungsbedarf sie – für die Berufsgruppe und weit darüber hinaus – sehen, und gleichzeitig eine hohe Verbundenheit mit Kirche und ihrem Beruf zur Sprache bringen, liegt eine große Chance.

Hinweise dazu, worauf es ankommt, entdeckten wir in einem Interview mit Michael Ebertz zum Ad-limina-Besuch der deutschen Bischöfe bei Papst Franziskus, das wir deshalb in das vorliegende Heft aufgenommen haben. Strukturkonservatismus jedenfalls hilft, laut Ebertz, der Kirche nicht weiter.

Eine Haltung des »Aggiornamento« scheint eher angebracht, wobei sich letztendlich die Frage stellt, warum dieses Wort immer noch bemüht werden muss und über 50 Jahre nach dem Konzil wesentliche Weichenstellungen unterbleiben.

Vieles gibt es zu entdecken in dieser Ausgabe – viel Spaß beim Stöbern.

Ach ja, und Frohe Weihnachten!

● REGINA NAGEL & PETER BROMKAMP

INHALT

- Editorial ----- S. 3
- Titel ----- S. 4
- Kirche ----- S. 27
- Bistümer ----- S. 30
- Literatur ----- S. 35
- Impressum ----- S. 39

Nachgefragt

Wahrnehmungen, Perspektiven, Fragen und Problemanzeigen für die weitere Entwicklung pastoraler Berufe aus dem Blickwinkel der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten.

Anlass für die Umfrage war die für 2016 geplante Überprüfung der Rahmenordnung für Gemeinde- und Pastoralreferenten/innen (GR und PR) seitens der Kommission IV (K IV) der Deutschen Bischofskonferenz (DBK). Erstellt und durchgeführt wurde sie durch den Vorstand des GemeindereferentenInnen-Bundesverbands (BVGR) auf der Grundlage eines Beschlusses der Mitgliederversammlung.

In der Zeit der Entwicklung der Neufassung des Rahmenstatuts für GR und PR von 2011 war der jeweilige Vorstand des GemeindereferentenInnen-Bundesverbands immer wieder im Gespräch mit Frau Dr. Kunz, Geschäftsführerin der K IV der DBK. In den Mitgliederversammlungen des Verbands gab es dazu regelmäßig Berichte und Austauschmöglichkeit. Die Idee, ein gemeinsames Statut für Gemeinde- und Pastoralreferenten/innen zu verfassen, wurde seitens des Verbands unterstützt. Begrüßt wurde vor allem, dass in den Statuten ein breites Spektrum möglicher Tätigkeiten aufgelistet werden sollte, bei dem nur in sehr wenigen, begründeten Fällen ein Unterschied zwischen GR und PR vorgesehen war. Bei einem Gespräch zwischen Vorstand und Frau Dr. Kunz im September 2013 wurde die Idee entwickelt, seitens des Verbands eine Studie auf dem Hintergrund der von der K IV geplanten Überprüfung der Rahmenstatuten, durchzuführen. Diese Idee wurde durch die Mitgliederversammlung unterstützt.

Bei der Entwicklung des Fragebogens haben wir uns neben ganz konkreten Fragen zum Text der Rahmenordnung an den Themen einer Fachtagung orientiert, zu der die K IV im Oktober 2012 eingeladen hatte. Für den Bundesverband haben Michaela Labudda und Regina Nagel daran teilgenommen. Bei dieser Fachtagung ging es darum, auf der Grundlage der Rahmenstatuten die weitere Entwicklung pastoraler Berufe in den Blick zu nehmen. Thematisiert wurden Perspektiven und Problemanzeigen für die weitere Berufsentwicklung von GR und PR sowie theologische Grundlinien und offene Fragen zum Verständnis der pastoralen Berufe. Die Schwerpunkte der Arbeitsgruppen an diesem Tage lauteten:

- Personalentwicklung und Attraktivität der Berufe
- Kooperation: Gemeinde-/Pastoralreferent/innen und Ehrenamtliche in den neuen pastoralen Ordnungen
- Kooperation: Gemeinde-/Pastoralreferent/innen und Priester in den neuen pastoralen Ordnungen
- Ausbildungssituation und Nachwuchsgewinnung

- Förderung von Frauen – Perspektiven für Gemeinde- und Pastoralreferentinnen
- Grundordnung und arbeitsrechtliche Fragestellungen
- Spiritualität im Beruf
- Entwicklung der Berufsbezeichnungen

Abgesehen von Fragen zum Rahmenstatut wurden im Fragebogen Themen der Fachtagung aufgegriffen. An diesem Tag bat auch Bischof Dr. Felix Genn die Berufsverbände um Weiterarbeit an den Fragestellungen der Tagung. In der Umsetzung der Idee haben wir als Berater Herrn Prof. Dr. Manfred Belok, Theologische Hochschule Chur, in die Entwicklung des Fragebogens mit einbezogen.

Nachdem der Fragebogen fertiggestellt war, wurde die Bitte um Teilnahme an der Umfrage an die Vorsitzenden der einzelnen Berufsverbände per E-Mail verschickt, verbunden mit der Aufforderung, die Befragung an die jeweiligen Mitglieder weiter zu versenden und möglichst auch Nichtverbandsmitglieder darauf aufmerksam zu machen. Unterstützt hat uns bei der Verbreitung auch der Verband kath. Religionslehrer/innen und Gemeindereferenten/innen (VKRG), so dass vermutlich auch viele GR in den bayrischen Bistümern, in denen es den BVGR nicht gibt, davon erfahren haben. Auch zu Kollegen/innen in den darüber hinaus verbleibenden Diözesen Limburg, Dresden-Meißen, Erfurt, Magdeburg und Görlitz haben wir Kontakt aufgenommen und um Bekanntgabe der Umfrage gebeten.

Von insgesamt ca. 4500 GR in den Diözesen Deutschlands haben 873 den Fragebogen ausgefüllt. Somit ist die Umfrage repräsentativ. Manche Fragen wurden von allen beantwortet, einige jeweils nur von denen, die sich zum jeweiligen Thema äußern konnten bzw. wollten.

I. Themenbereiche und Fragestellungen

1. Teilnehmer/innen-Struktur
2. Rahmenstatuten
3. Tätigkeiten
4. Kooperation
5. Ausbildung / Nachwuchs gewinnen
6. Spiritualität im Beruf
7. Arbeitsrecht
8. Entwicklung der Berufsbezeichnung
9. Weitere Fragen

II. Umfrageteilnehmer/innen

Durchschnittsalter & Dienstjahre

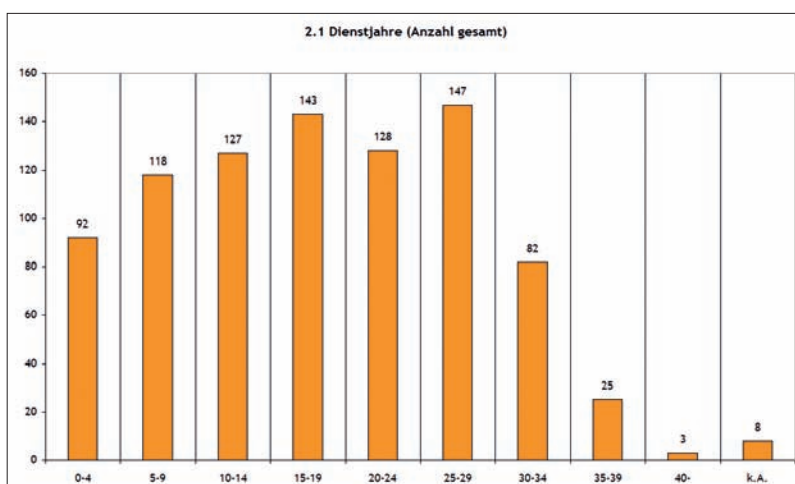
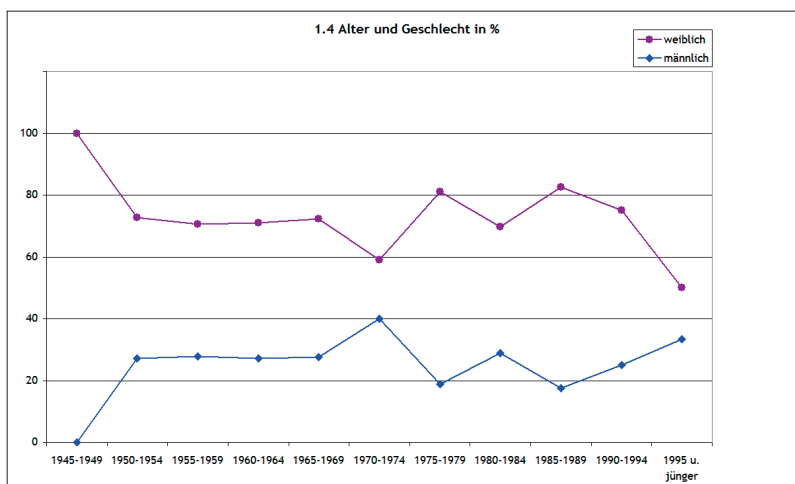
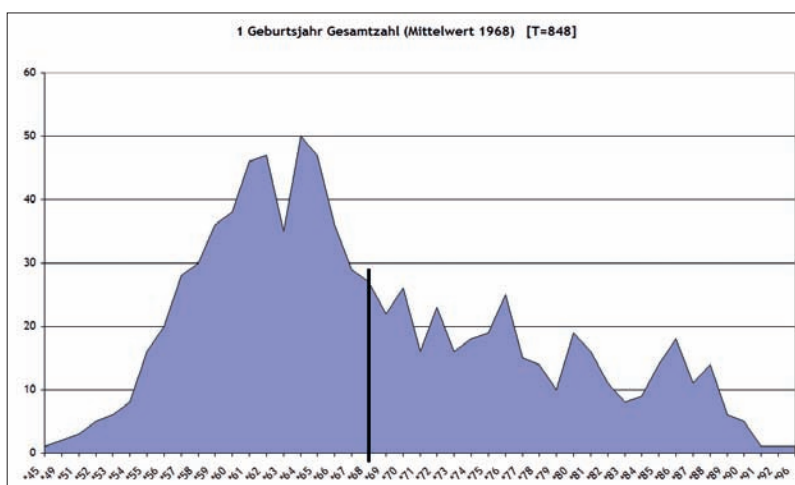
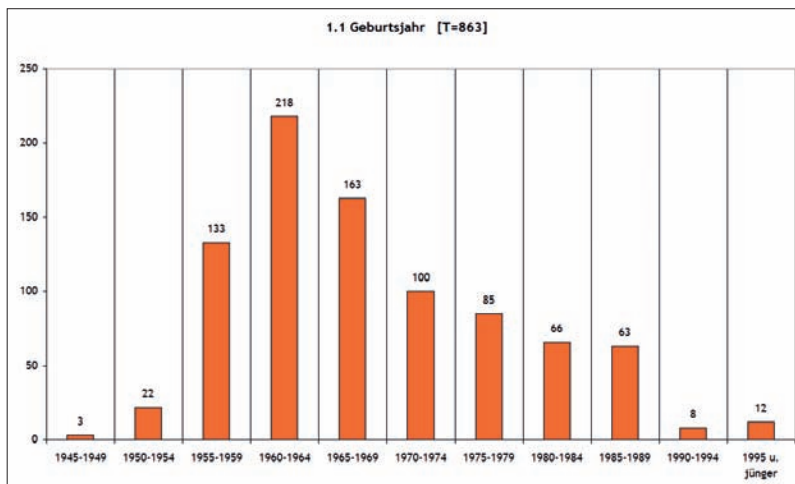
Bei den Diagrammen zum Geburtsjahr fällt auf, dass die stärkste Gruppe die der heute 51-55-jährigen ist. Nimmt man die zweitstärksten Gruppen hinzu sind die 46-60-jährigen besonders zahlreich. Insgesamt gehören dazu 514 der Befragten. Im Vergleich dazu beträgt die Zahl der Befragten der nächsten drei Gruppen, also der 31-45-jährigen mit 251 weniger als die Hälfte. Der Mittelwert liegt beim Geburtsjahr 1969, also bei den derzeit 46-jährigen. Dies mag daran liegen, dass sich ältere GR stärker an der Umfrage beteiligt haben als jüngere. Es kann auch ein Hinweis auf eine gewisse Überalterung der Berufsgruppe sein. Betrachtet man den Vergleich zwischen weiblichen und männlichen Umfrageteilnehmer/innen ist zu erkennen, dass der Männeranteil der 40-44-jährigen im Vergleich zum Frauenanteil mit 40 Prozent am höchsten ist. Außerdem steigt der Männeranteil bei den Jüngsten wieder an. Auch hier kann der Grund schlicht darin liegen, dass Männer dieser Altersgruppe ein stärkeres Interesse an einer Umfrage des Berufsverbands haben als Frauen. Beachtet werden muss hier aber auch, dass an anderer Stelle der Umfrage deutlich wird, dass die Zahl der männlichen bzw. weiblichen Umfrageteilnehmer in etwa der seitens der DBK ermittelten Geschlechterverteilung entspricht. Das Ergebnis gibt also durchaus einen Hinweis darauf, in welchen Jahrgängen die Zahl der Männer besonders hoch ist.

Aus dem Ergebnis zu den Dienstjahren kann man schließen, dass eine große Zahl von GR dem Dienstgeber Kirche treu bleiben. Die Zahlen zeigen auch, dass viele der Befragten auf eine lange Zeit der Berufserfahrung zurückblicken.

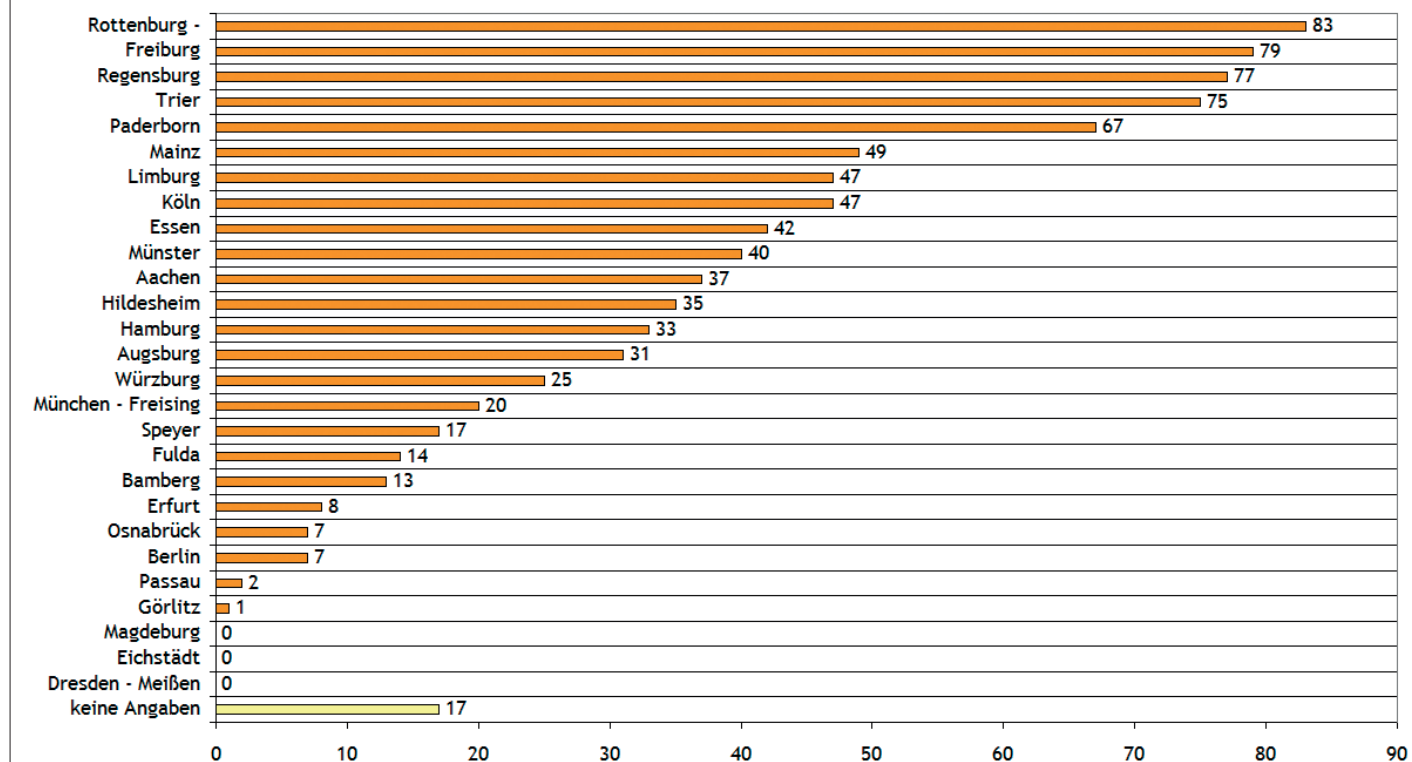
Vergleicht man die Zahlen mit denen zum Lebensalter, fällt auf, dass mehr GR als vom Durchschnittsalter her erwartet werden könnte, erst wenige Dienstjahre vorweisen können. Dies liegt daran, dass das Einstiegsalter oft recht hoch ist und auch, dass sich durch Elternzeit und Sonderurlaub die Dienstjahre verkürzen.

Beteiligungshäufigkeit in den Diözesen

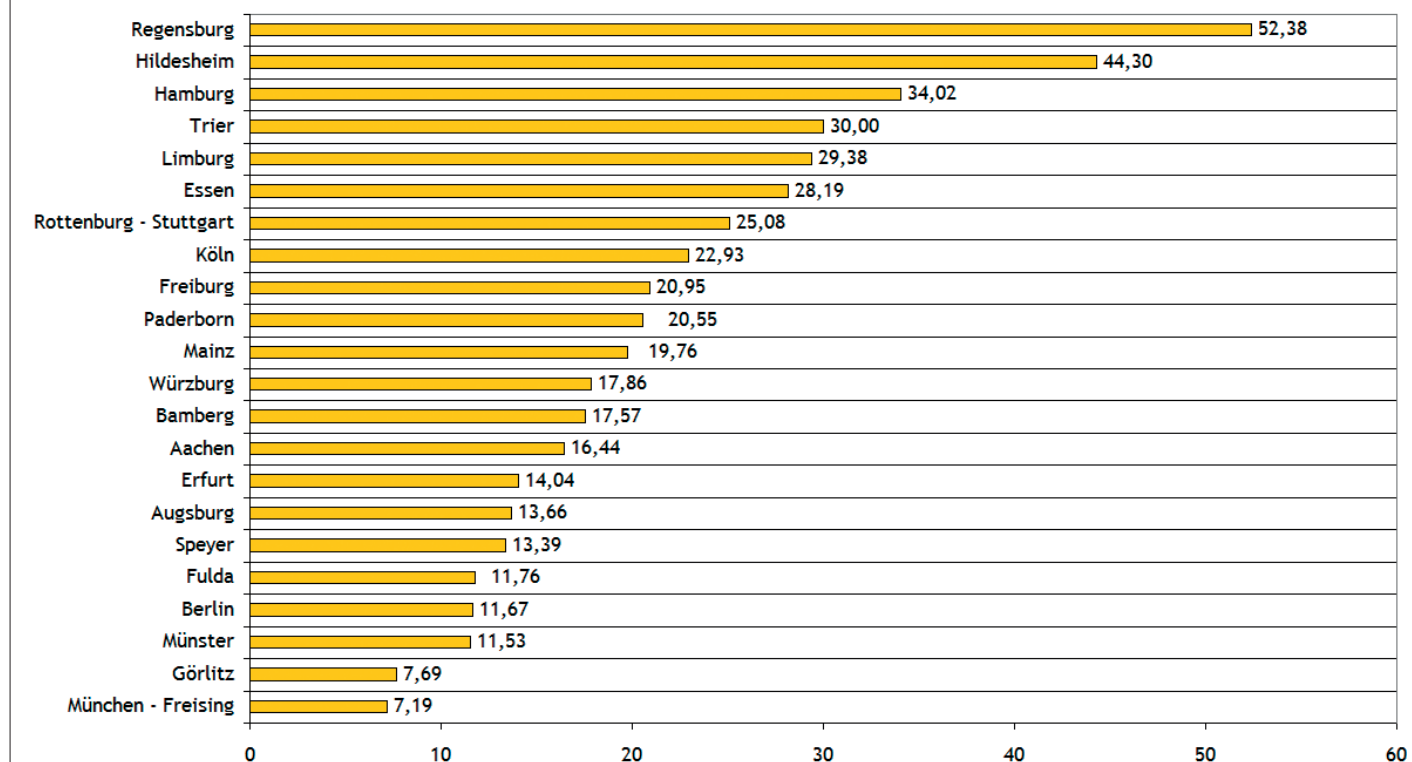
Betrachtet man nur die Zahlen derer, die sich aus den einzelnen Diözesen an der Befragung beteiligt haben, dann befindet sich Rottenburg-Stuttgart auf dem ersten Platz, gefolgt von Freiburg, Regensburg, Trier und Paderborn. Ganz anders sieht es aus, wenn man die Zahlen vergleicht, die sich ergeben, wenn man den prozentualen Anteil von Teilnehmern/innen im Vergleich zur Anzahl der GR in der jeweiligen Diözese sieht. In dem Fall liegt Regensburg vorn und es schließen sich Hildesheim, Hamburg, Trier und Limburg an. Besonders überraschend ist, dass sich laut diesen Vergleichen insgesamt am meisten GR aus Regensburg beteiligt haben – und dies, obwohl es dort keinen Diözesan-



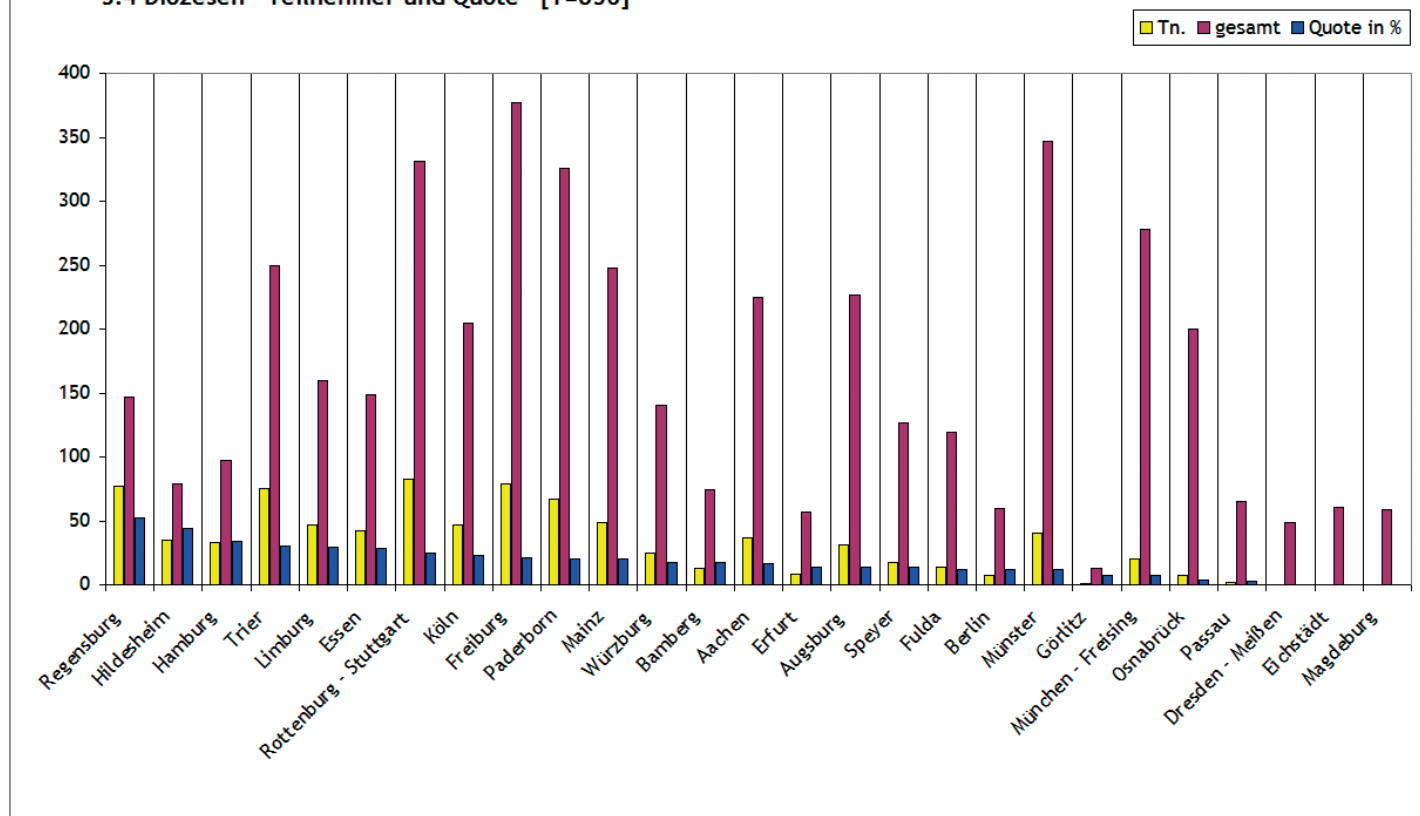
3.1 Teilnehmer nach Diözesen



3.3 Diözesen - Beteiligung in %



3.4 Diözesen - Teilnehmer und Quote [T=856]



verband des GR-Bundesverbands gibt. Eine weitere Diözese, aus der viele teilgenommen haben und in der es keinen Berufsverband gibt, ist Limburg. Schwierig war es, Kollegen/innen aus Dresden, Görlitz und Magdeburg für die Befragung zu interessieren. Aus Görlitz kommt ein Teilnehmer, Dresden und Magdeburg wurde nicht angegeben. Das bedeutet allerdings nicht unbedingt, dass niemand teilgenommen hat, denn man konnte die Frage nach dem Bistum auch überspringen. Anders sieht es bei Erfurt aus – hier haben sich 14,04 Prozent der GR beteiligt. Insgesamt haben 17 Kollegen/innen keine Diözese angegeben.

Lässt man die bisher benannten Bistümer außer Acht, stellt man fest, dass sich GR aus folgenden Bistümern wenig bzw. gar nicht beteiligt haben: Eichstätt (0 %), Passau (3,08 %) und Osnabrück (3,5 %). Auffallend ist, dass sich in einigen Diözesen, in denen es Berufsverbände gibt, weniger als 12 Prozent der GR beteiligt haben. Dies gilt für München und Freising, Fulda, Berlin und Münster.

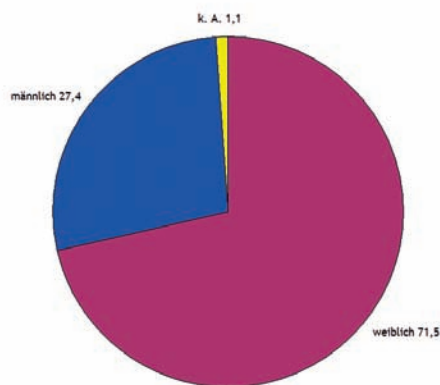
Geschlechterverteilung

Vergleicht man das Ergebnis mit den Zahlen der DBK zur Verteilung der Geschlechter in der Berufsgruppe (22 % Männer zu 78 % Frauen), dann zeigt die Grafik eine leicht überdurchschnittliche Beteiligung der Männer.

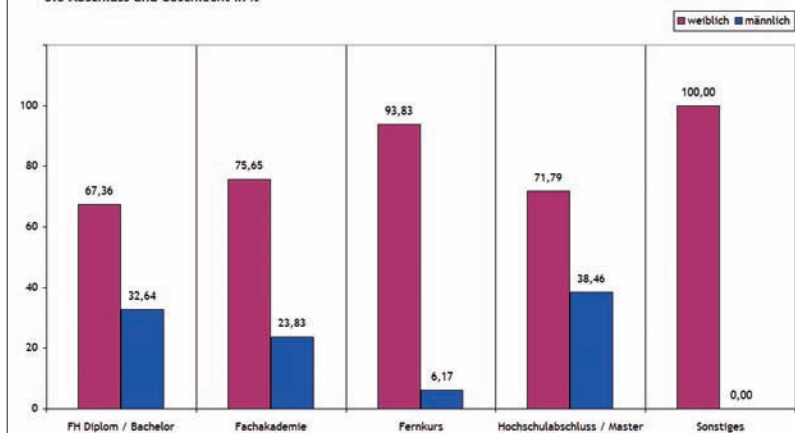
Studienabschluss und Zusatzqualifikationen

Die mit Abstand größte Gruppe sind GR mit FH-Diplom oder Bachelor, gefolgt durch die Gruppe mit Fachaka-

4.1 Geschlechtsverteilung in %



5.3 Abschluss und Geschlecht in %



demie-Abschluss. Deutlich weniger GR haben einen Fernkurs absolviert, noch weniger haben einen Hochschul- bzw. Masterabschluss.

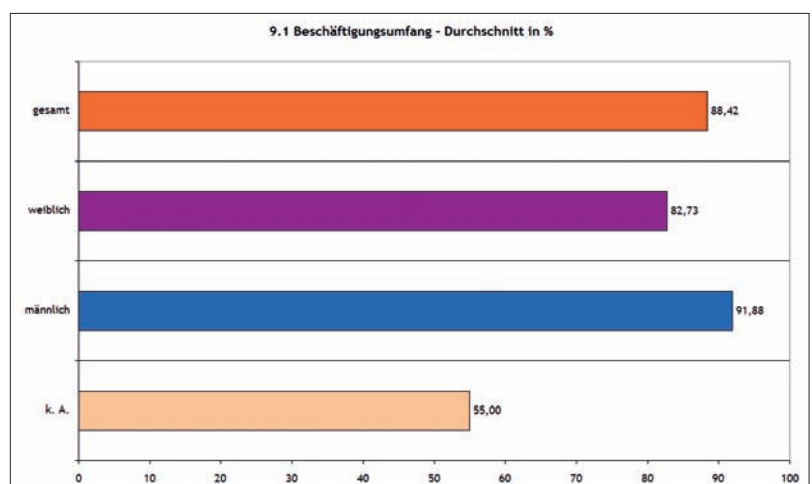
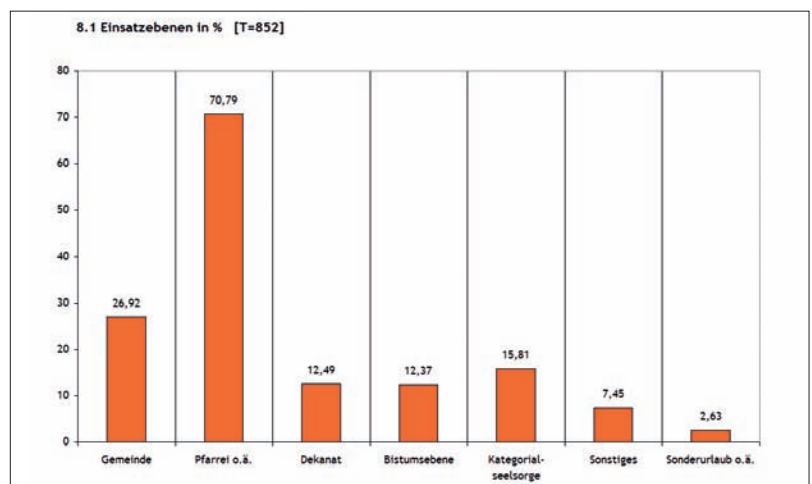
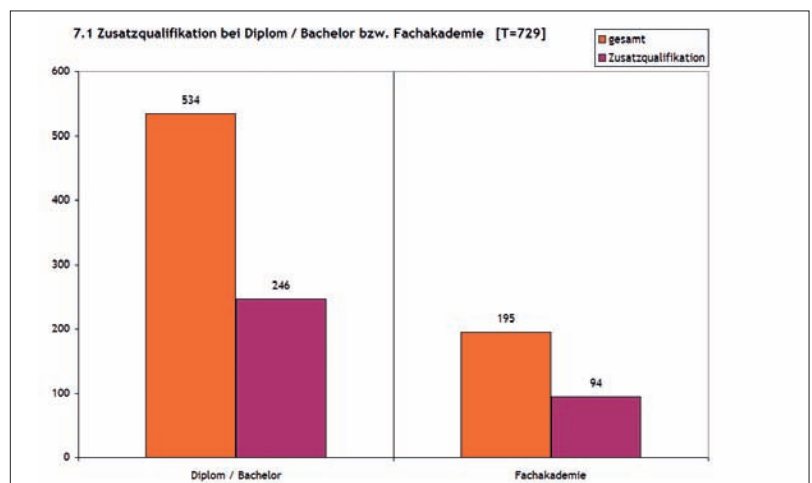
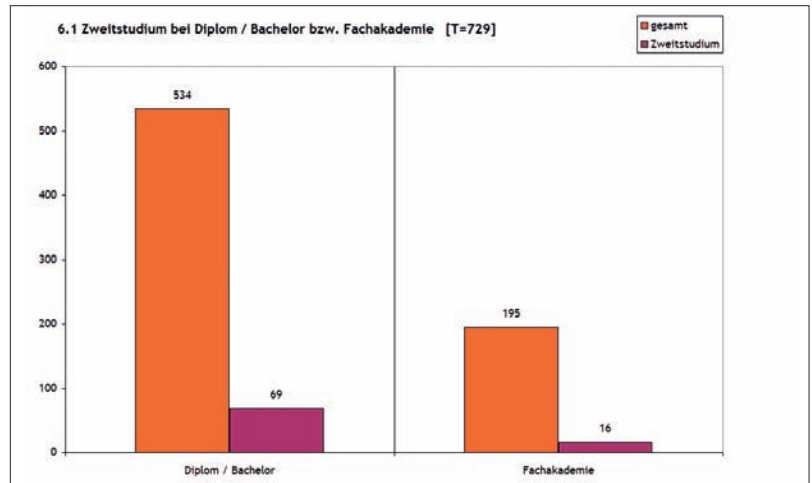
Vergleicht man die prozentualen Angaben zum Studienabschluss mit der prozentualen Verteilung der Geschlechter, so stellt man fest, dass der Männeranteil bei den Gruppen Master und Bachelor (oder vergleichbare Abschlüsse) eindeutig höher ist als bei Frauen. Bei Frauen hingegen fällt auf, dass überdurchschnittlich viele Frauen auf der Grundlage eines Fernkurses als GR angestellt sind.

Schwerpunkte im Bereich Zweitstudium sind zu finden in den Bereichen Sozialpädagogik, Lehramt, Wirtschaft und Psychologie. Zusatzqualifikationen bewegen sich vor allem in den Bereichen (systemische) Beratung, Kranken- und Trauerpastoral, Geistliche Begleitung und auch vergleichsweise häufig Kommunikation, Psychologie, Pädagogik und Musik.

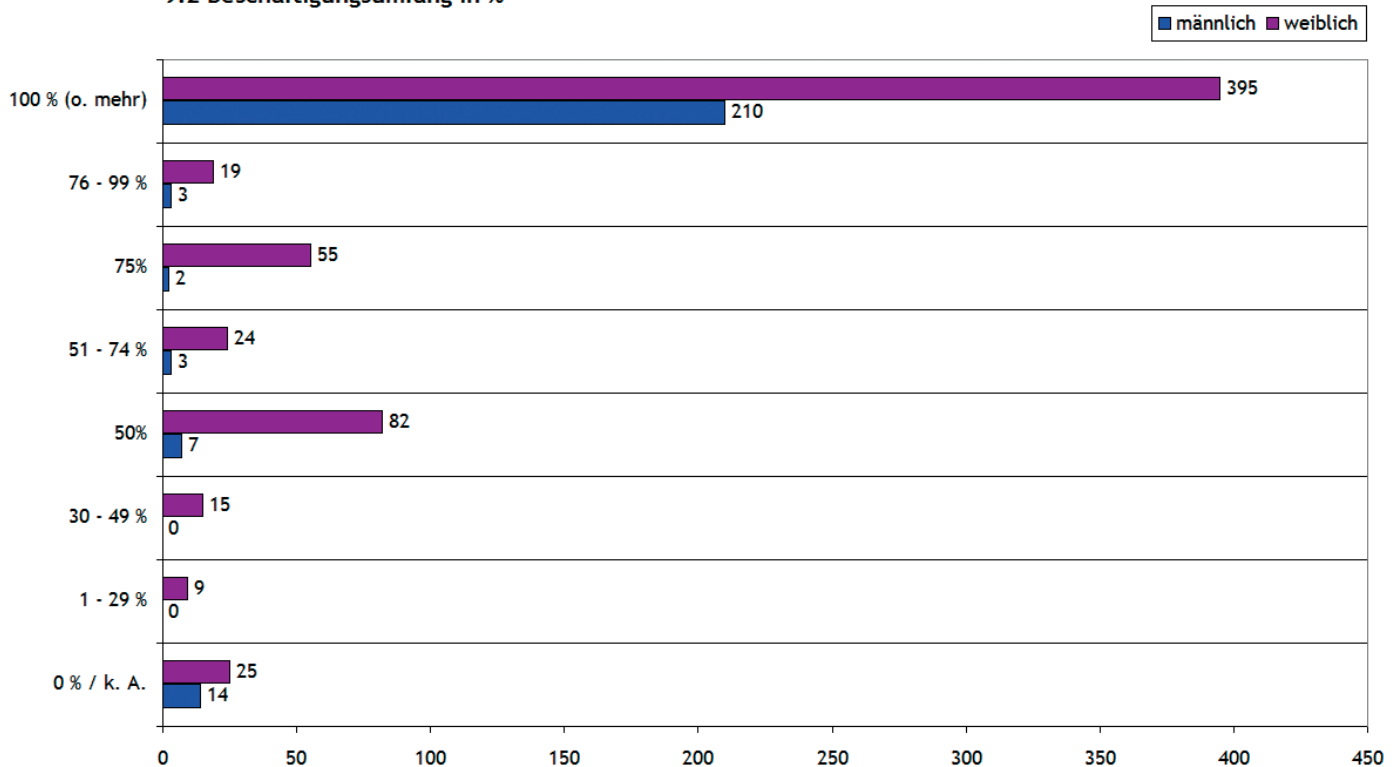
Aus diesem Ergebnis kann man auf ein hohes Interesse an lebenslangem Lernen schließen und darüber hinaus feststellen, dass in der Berufsgruppe Profis zu verschiedenen für die Pastoral hilfreichen Bereichen zu finden sind. Wenn man versucht, im breiten Spektrum Schwerpunkte für einen Einsatz von GR auszumachen, dann erkennt man zum einen den Bereich qualifizierte Seelsorge und direkte Begleitung von Menschen und zum anderen Beratung (vor allem systemische) und Unterstützung von Gruppen und Prozessen. Beide Bereiche sind zum einen hilfreich für den nach wie vor sehr hohen territorialen Einsatz von GR, darüber hinaus ist deutlich erkennbar, dass viele Berufsträger/innen spezifische Qualifikationen für kategoriale Stellen vorweisen können und dass andere Kompetenzen für Entwicklungsprozesse auf allen Ebenen kirchlicher Arbeit einbringen können. Die Zusatzqualifikationen lassen erkennen, wie Einsatz nach Charismen ganz konkret aussehen kann.

Einsatzebenen / Beschäftigungsumfang

Überraschend bei der Frage nach den Einsatzebenen ist, dass vergleichsweise viele angegeben haben, dass sie in einer Gemeinde tätig sind. Dies bedeutet vermutlich nicht, dass ca. 27 Prozent der GR nur in einer einzigen Gemeinde tätig sind. Möglicherweise wurde dieser Punkt als Gegensatz zum Einsatz in der kategoriale Seelsorge verstanden und dem entsprechend beantwortet. Sicher ist, dass 71 Prozent territorial in einem Verbund von Gemeinden tätig ist. Erschwert wurde die Beantwortung der Frage möglicherweise dadurch, dass es für die verschiedenen Konstrukte keine bundesweit einheitlichen Begriffe gibt. Auffallend ist auch, dass sich eine Gesamtprozentzahl von 148,46 Prozent ergibt. Da die Frage lautete: »In welchen Bereichen sind Sie ausschließlich oder doch überwiegend tätig« zeigt die Antwort, dass viele Befragte hier keine Entscheidung getroffen haben bzw. treffen konnten, sondern zwei oder mehr Bereiche angegeben haben. Eine eindeutige Auswertung ist somit nicht möglich – Tendenzen in Richtung »territoriale Seelsorge« (innerhalb zum Teil sehr großer Gebiete) sind aber erkennbar.



9.2 Beschäftigungsumfang in %



Deutlich zeigen die Ergebnisse, dass der Beruf GR von den meisten Berufsträgern in Vollzeit ausgeübt wird. Besonders selten gibt es in Teilzeitjobs Männer. Wenn Frauen in Teilzeitarbeit arbeiten, dann in der Regel 50 Prozent und mehr. – Beteiligt haben sich an der Umfrage erfreulich viele Nichtverbandsmitglieder (28,07 %).



III. Aussagen zum Rahmenstatut

Rahmenstatut Verbandssicht

Wie bereits in der Einleitung benannt, hatte der Vorstand des GR-Bundesverbands die Erstellung eines Rahmenstatuts für pastorale Laienberufe unterstützt. Die Tatsache, dass das Rahmenstatut so gut wie keinen Unterschied zwischen den Tätigkeitsfeldern von PR und GR macht, wurde sehr begrüßt. Hintergrund dafür war die Erfahrung, dass GR immer wieder im Nachteil waren, weil Diözesen Tätigkeiten, für die beide Berufsgruppen qualifiziert sind, nur den PR zugeschrieben haben.

Aus der Gesamtübersicht zu den Antworten zur Frage, ob das Rahmenstatut versandt wurde, ob die einzelnen Personen sie gelesen haben, ob es für das eigene Bistum Ausführungsbestimmungen gibt und danach, ob Unterschiede zur vorangegangenen Fassung benannt werden können, ergab sich ein sehr unterschiedliches Bild. U.a. sagen 57,04 Prozent, dass sie die Rahmenstatuten gelesen haben, nur 14,66 Prozent sehen sich aber in der Lage, ein oder zwei Unterschiede zum Papier von 1997 zu benennen. Interessant ist auch, dass bei der Frage danach, ob es Ausführungsbestimmungen für GR im eigenen Bistum gibt, fast die Hälfte keine Angabe gemacht hat. Schaut man sich an, wie die Antworten der verschiedenen Bistümer aussehen ergibt sich folgendes Bild (die Übersicht beschränkt sich auf die Antworten zu »ja/nein«):

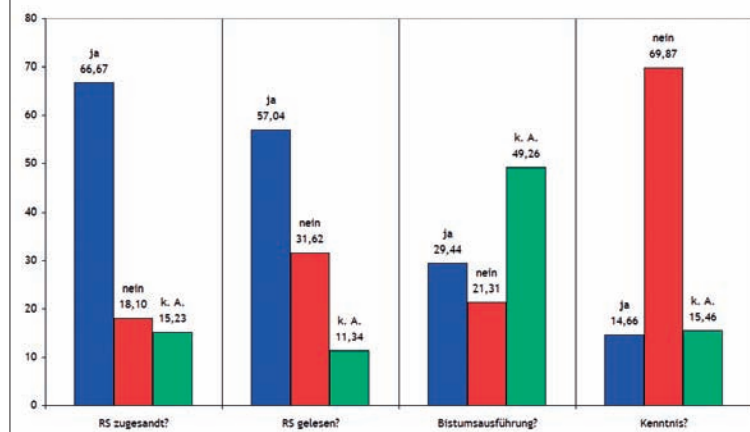
Bistum	Zugesandt % ja (nein)	Ausführungsbest.% ja (nein)
Aachen	86,5 (8,1)	78,4 (0,0)
Augsburg	58,2 (25,8)	35,5 (19,4)
Bamberg	61,5 (30,8)	7,2 (46,1)
Berlin	71,4 (28,6)	14,3 (42,9)
Essen	66,7 (9,5)	23,8 (28,6)
Freiburg	55,7 (32,9)	20,3 (32,9)
Fulda	85,7 (0,0)	42,9 (0,0)
Hamburg	57,6 (9,1)	9,1 (27,3)
Hildesheim	88,9 (2,8)	36,1 (30,6)
Köln	63,6 (23,4)	42,6 (21,3)
Limburg	51,1 (27,7)	17,0 (19,1)
Mainz	59,2 (28,6)	8,2 (26,5)
München und Freising	55,0 (20,0)	25,5 (5,0)
Münster	75,0 (7,5)	50,0 (12,5)
Paderborn	85,1 (5,0)	44,8 (3,0)
Regensburg	58,3 (23,4)	11,7 (33,8)
Rottenburg-Stuttgart	55,4 (28,9)	31,3 (27,7)
Speyer	70,6 (29,4)	11,8 (52,9)
Trier	80,0 (5,3)	34,7 (4,0)
Würzburg	88,0 (4,0)	36,0 (12,0)

Aus der Auswertung dieser Ergebnisse kann man schließen: versendet und gut kommuniziert wurden die Rahmenstatuten wohl in Aachen, Berlin, Fulda, Hildesheim, Münster, Paderborn, Speyer und Würzburg. Ansonsten sind die Ergebnisse nicht eindeutig. Ausführungsbestimmungen gibt es anscheinend nur in wenigen Diözesen.

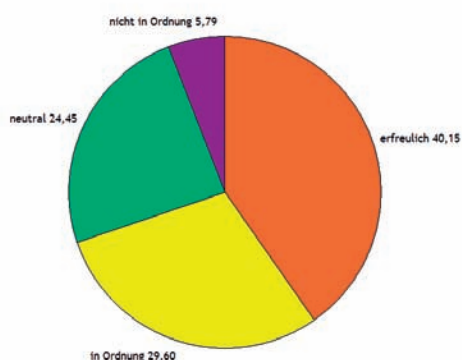
Auch wenn die Fragestellung nicht zu einem eindeutigen Ergebnis, was die Verbreitung des Rahmenstatuts seitens der Diözesanleitungen anbelangt, verhilft, ist die Unwissenheit und Unsicherheit doch ein sehr interessantes Ergebnis. Die Einschätzungen mögen zum Teil damit zusammen hängen, welchen Stellenwert die Berufsträger selbst dem Rahmenstatut geben. Auf der anderen Seite wird deutlich, dass eine Reihe von Diözesanleitungen das von der K IV erarbeitete Papier schätzen und nutzen, andere es für nicht so bedeutungsvoll erachten und einige es ablehnen und ganz gezielt nicht verbreiten. Auf jeden Fall sagt das Ergebnis etwas über interne Kommunikation und darüber, wo das Rahmenstatut wahrgenommen und für wichtig gehalten wird.

Bei den Fragen danach, ob es für gut befunden wird, dass es seit 2011 nur noch ein Rahmenstatut gibt und dass bei den darin benannten möglichen Tätigkeiten kaum Unterschiede zwischen GR und PR gemacht werden, äußern sich jeweils deutlich mehr als die Hälfte der Befragten positiv. Das gemeinsame Statut bewerten 5,1 Prozent als nicht in Ordnung, außer-

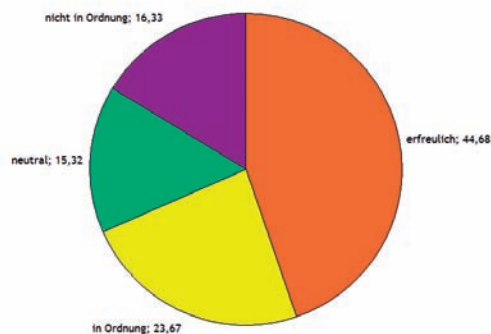
11.1 Fragen zur Kenntnis des Rahmenstatuts (in %)



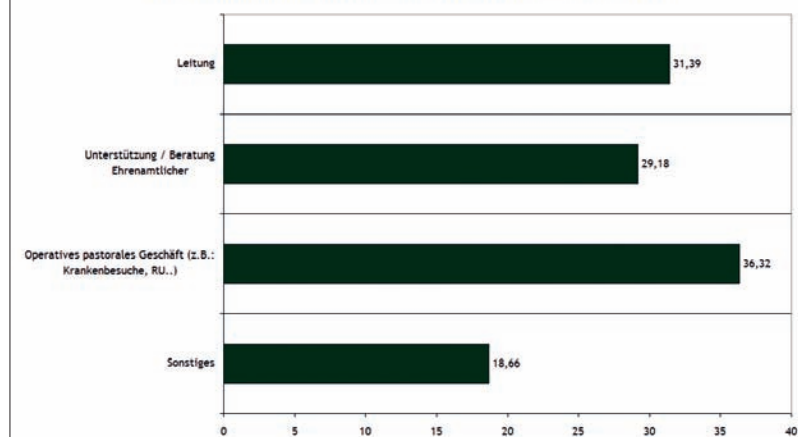
12.1 Bis 2011 gab es unterschiedliche, nun gemeinsame Rahmenstatuten für beide Berufsgruppen. Wie bewerten Sie diese Veränderung? (in %) [T=777]



13.1 Die aktuellen Rahmenstatuten machen fast keinen Unterschied zwischen möglichen Tätigkeitsfeldern von GR und PR. Wie ist Ihre Meinung dazu? (in %) [T=790]



15.1 Wie hoch ist der prozentuale Aufwand für folgende Aufgaben / Rollen: [T=723]



dem sind 14,66 Prozent der Meinung, dass es nicht in Ordnung sei, dass für beide Berufsgruppen in etwa dieselben Tätigkeiten benannt werden.

Sichtet man die Antworten der einzelnen Diözesen, stellt man fest, dass die gemeinsamen Tätigkeiten vor allem in Essen negativ gesehen werden (ca. 40 Prozent »nicht in Ordnung«). Auf der anderen Seite bewertet dies in Hamburg, Münster und Regensburg niemand negativ. Das Ergebnis überrascht zum Teil sehr, denn seitens des Verbands haben wir uns ja eigens dafür eingesetzt, dass es keine Unterschiede bei den Tätigkeitsfeldern gibt. Warum dies – besonders stark in der Diözese Essen – von vielen anders gesehen wird, sollte noch geklärt werden.

Nachdenklich stimmt, dass insgesamt sehr viele GR nur wenig informiert sind über die Rahmenstatuten. Zum Teil mag es daran liegen, dass sie nicht überall versandt wurden. Ein weiterer Grund könnte sein, dass das Papier für die konkrete Arbeit wenig relevant ist. Es ist für viele wohl eine von vielen Abhandlungen, die evtl. kurz wahrgenommen werden und dann im besten Fall im Bücherregal stehen.

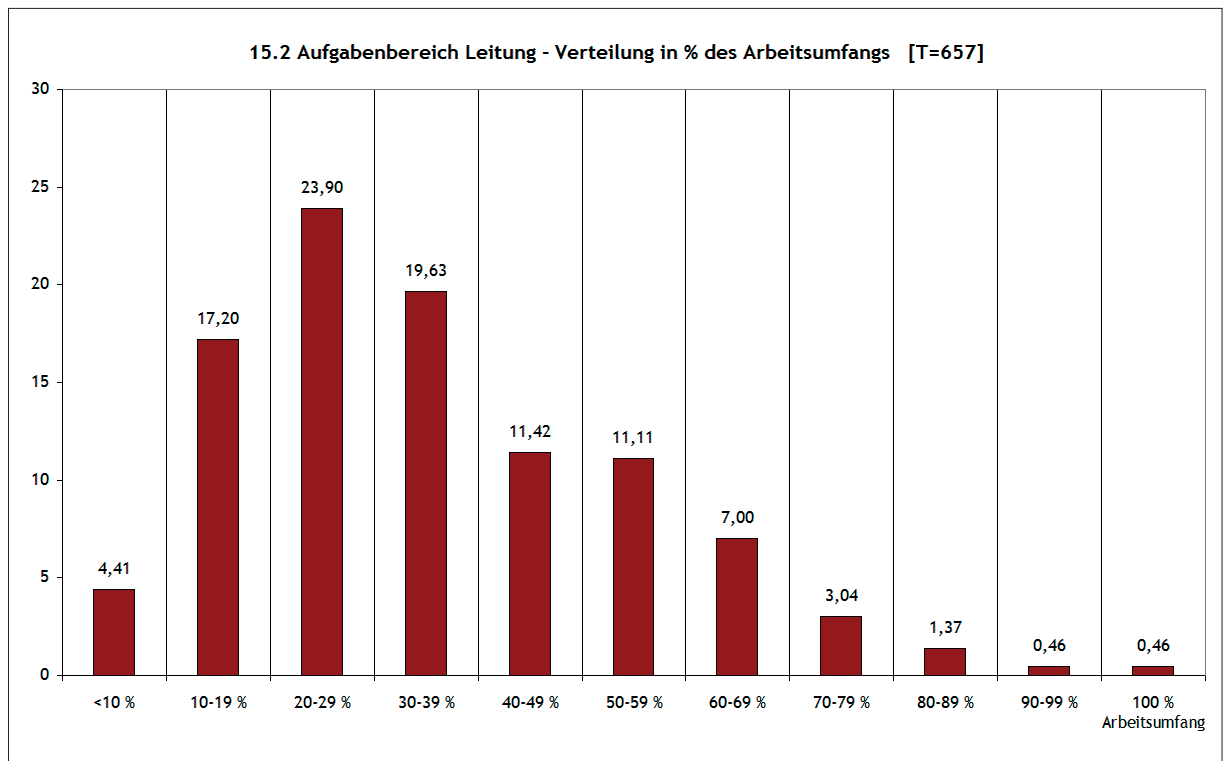
IV. Tätigkeiten und Rollen

Was die Tätigkeitsfelder anbelangt wurden auf die Umfrage hin diejenigen ausgewählt, bei denen vermutet wurde, dass viele GR darin aktiv sind: Katechese, Religionsunterricht, Kinder- und Jugendarbeit, Liturgie, Diakonie, Gremienarbeit, Koordinierungsaufgaben und Zeit für Unvorhergesehenes.

Zunächst ist hier interessant, wie viele der 873 Umfrageteilnehmer/innen(bzw. bei dieser Frage 690 Personen) bei den einzelnen Punkten Angaben gemacht haben, denn daraus kann man entnehmen, wie häufig der Tätigkeitsbereich insgesamt vertreten ist. Es ergibt sich folgende Reihenfolge:

1. *Liturgie* (638)
vor allem 10 %, niemand über 50 %
2. *Gremienarbeit* (617)
vor allem 10 %, niemand über 80 %
3. *Katechese* (603)
vor allem 10-30 %, niemand 100 %
4. *Unvorhergesehenes* (538)
vor allem 10 %, niemand mehr als 60 %
5. *Kinder- und Jugendarbeit* (483)
vor allem 10 %
6. *Koordinierungsaufgaben* (479)
vor allem: 10 %
7. *Religionsunterricht* (405)
vor allem 20 %
8. *Diakonie* (376)
vor allem 10 %

Es fällt auf, dass es zum einen eine Abstufung gibt, die offen legt, dass GR insgesamt sehr viel stärker im Bereich Liturgie als im Bereich Diakonie eingesetzt sind



oder auch, dass Gremienarbeit eine größere Rolle spielt als die Wahrnehmung von Koordinierungs- und Entwicklungsaufgaben. Dass eine GR schwerpunktmäßig nur für 1-2 Bereiche eingesetzt ist, kommt selten vor, üblich ist eher ein Einsatz von 10-20 Prozent der Arbeitszeit für je verschiedene Bereiche.

Interessant ist im Hinblick auf diese Aufgaben eine Übersicht darüber, in welchen Bereichen die Befragten den Eindruck haben, dass hierfür mehr Zeit vorhanden sein sollte. Kaum benannt werden die Bereiche Liturgie, Gremienarbeit und Religionsunterricht. Ein gewisser Mehrbedarf an Zeit wird gesehen bei Katechese und Kinder- und Jugendarbeit, deutlich mehr schon was Diakonie und Koordinierungsaufgaben anbelangt und besonders viele Befragte stellen fest, dass vor allem mehr Zeit für Unvorhergesehenes erforderlich ist. Dieses Ergebnis zeigt, dass es notwendig ist, den Bereichen Diakonie und Koordinierung mehr Gewicht zu verleihen und vor allem, dass für eine professionelle Arbeit deutlich mehr Zeit für Unvorhergesehenes von vornherein eingeplant werden muss.

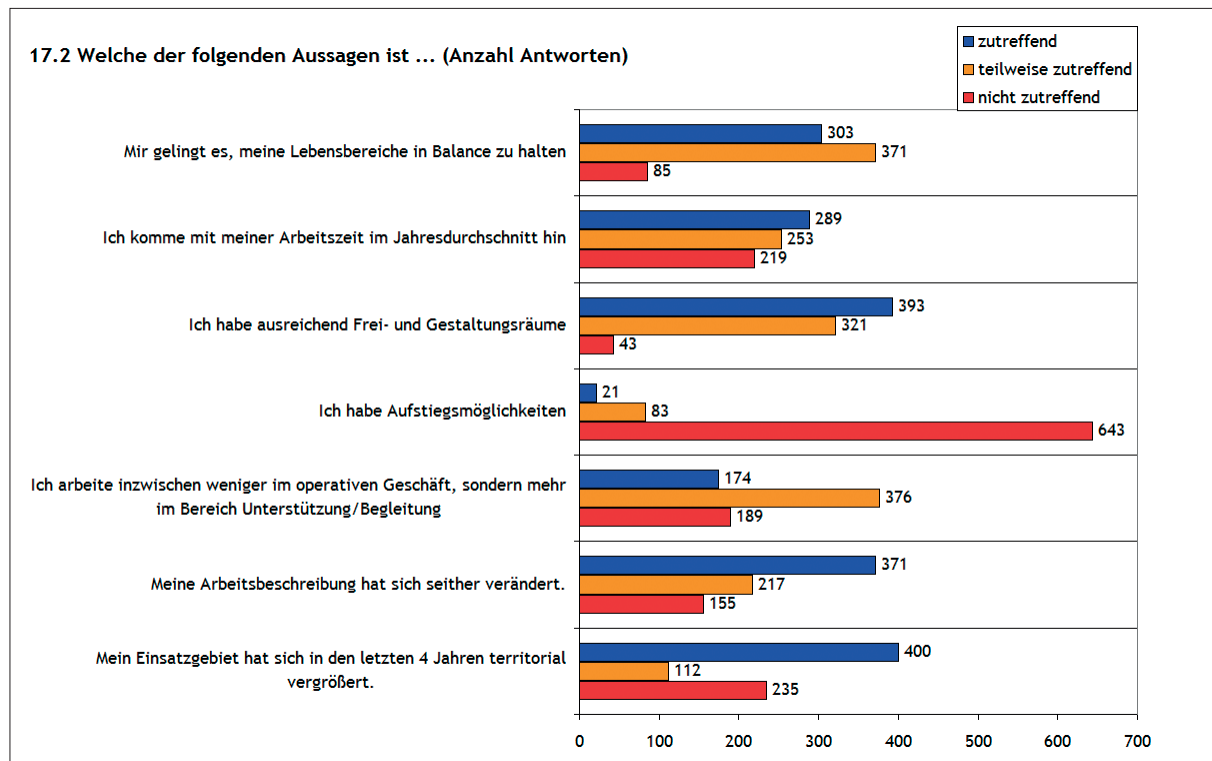
Eine weitere Überlegung zum Thema Tätigkeitsbereiche war die, sich zu fragen, ob es nicht evtl. Bereiche gibt, die für die Tätigkeit von GR aktuell eine größere Rolle spielen als die benannten. Von daher gab es die Möglichkeit, weitere Tätigkeiten zu anzugeben. Gefragt waren dabei nur Bereiche, die mindestens 20 Prozent der Arbeitszeit erfordern. Insgesamt werden für einen Beschäftigungsumfang von 20-100 Prozent ca. 90 verschiedene Tätigkeiten benannt. Darunter sind 11 x Engagement im Mitarbeitervertretungsbereich (MAV/KODA) und zwischen 5 und 10 x Folgendes: Ausbildung (von GR, Pfarrhelferinnen, Pfarramtssekretärinnen), Öffentlichkeitsarbeit/Homepage, Beerdigungsdienst, Einzelseelsorge, Familienpastoral, Frauenpastoral, Ge-

meindeberatung und Trauerpastoral. Dabei ist sicher zu beachten, dass möglicherweise viele der Befragten versucht haben, solche Tätigkeiten in die vorgegebenen Begriffe einzuordnen – Beerdigung z.B. unter Liturgie. Beim Bereich Gemeindeberatung ist z.B. zu beachten, dass dieser Arbeitsbereich in den meisten Diözesen nicht innerhalb des Dienstauftrags ausgeübt wird. Man kann also davon ausgehen, dass sehr viel mehr GR in dem Bereich nebenberuflich aktiv sind.

Ergänzend zur obigen Frage nach Tätigkeitsfeldern wurde nun nach der Rolle (Leitung / Beratung / operatives Geschäft / Sonstiges) gefragt. Die Ergebnisse bewegen sich insgesamt bei je +/- 30 Prozent. Dies bedeutet, dass die Rollen »Leitung«, »Begleitung«, »operative Aufgaben« etwa gleichwertig verteilt sind. Zum Bereich »Leitung« zeigt die Grafik oben, wie sich diese durchschnittlich 31,9 Prozent auf die einzelnen Personen hin verteilen.

Im nächsten Schritt wurde nach drei Bereichen gefragt, die bisher oft nicht automatisch zum Auftrag eines/ einer GR gehören und doch von vielen wahrgenommen werden: Beerdigung, Predigt in der Eucharistiefeier und Gemeindeleitung. Vor allem »Predigt in der Eucharistiefeier« ist ein Bereich, der in den Diözesen unterschiedlich gehandhabt wird und meist von der diesbezüglichen Einstellung des Pfarrers abhängt.

Die Ergebnisse zeigen, dass mehr als ein Viertel der GR in diesen Bereichen tätig sind. Die Zahl derer, die interessiert oder bereit wären, die eine oder andere oder auch alle drei Aufgaben zu übernehmen ist deutlich höher. Ein wenig Zurückhaltung zeigt sich da nur bei »Beerdigung«. Für diesen Bereich geben auch mehr als ein Viertel an, dass sie nicht interessiert sind. Bei den anderen beiden Bereichen liegt das Ergebnis zu dieser

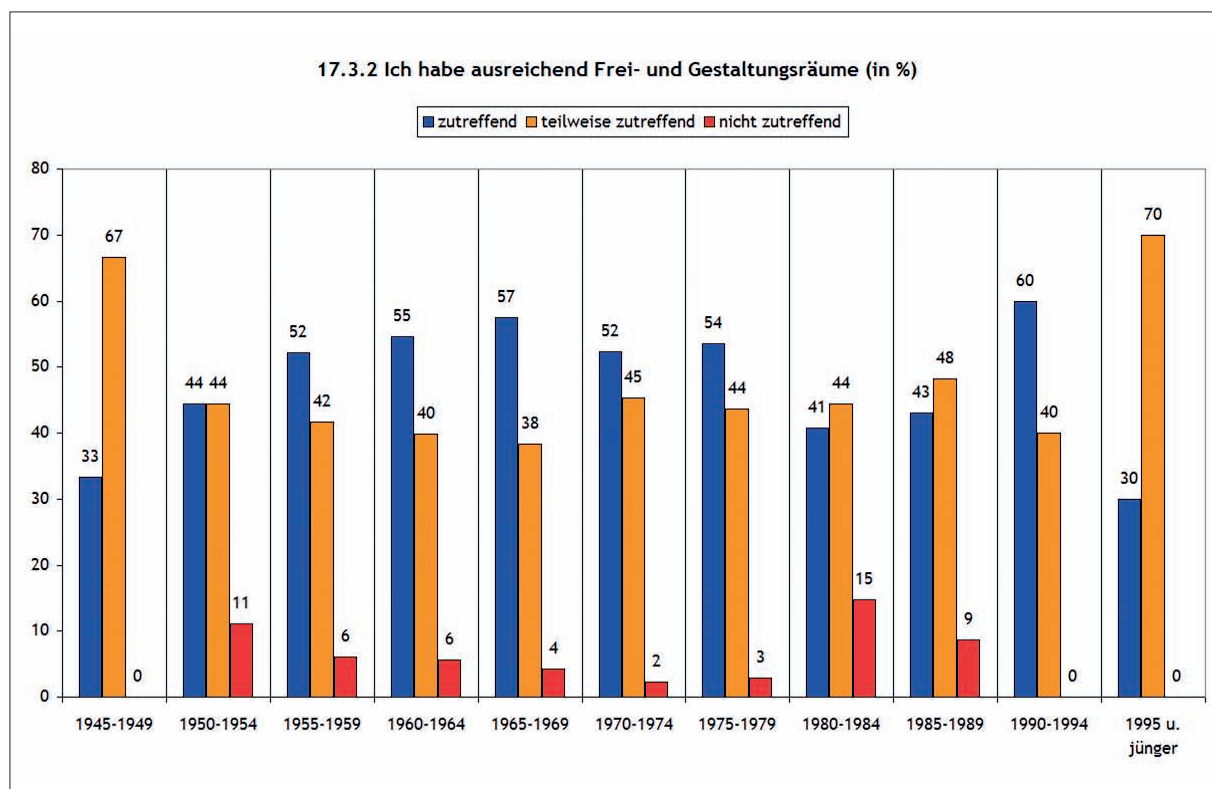


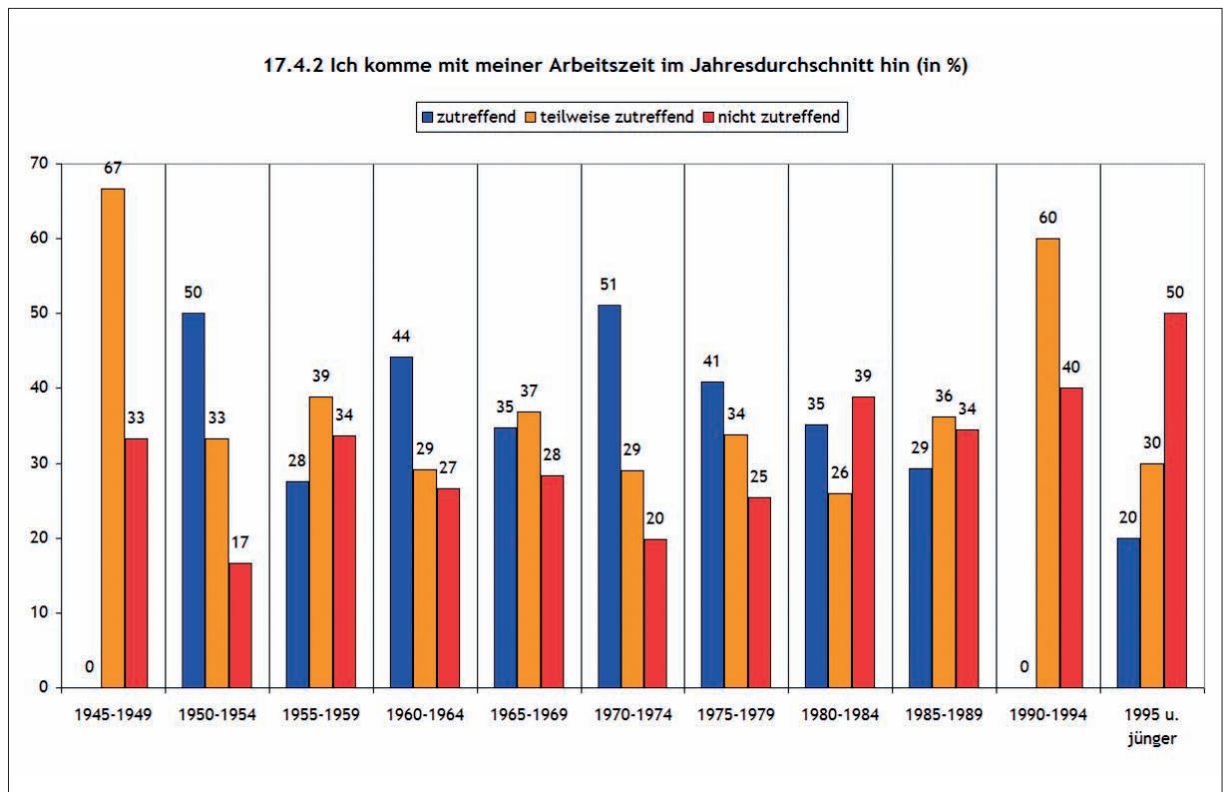
Auswahlmöglichkeit unter einem Viertel. Diese Ergebnisse zeigen ein sehr hohes abrufbares Potential für diese drei wichtigen Bereiche der Pastoral. Der Großteil der GR ist – wenn nicht schon darin tätig, so doch potentiell einsetzbar.

Eine Grafik zeigt spezifisch für den Bereich »Gemeindeleitung«, dass es keine besonders großen Unterschied gibt, was die Bereitschaft von Männern oder Frauen für dieses Arbeitsfeld gibt.

V. Work-life-balance – Arbeitszeit – Entwicklungsmöglichkeiten

Nicht überraschend, aber dennoch erschreckend ist das Ergebnis zu den Weiterentwicklungsmöglichkeiten bzw. Aufstiegchancen für GR. Die meisten GR sehen keine Möglichkeiten. Drei weitere Einzelfragen beschäftigen sich mit dem Thema Veränderung (Arbeitsbereiche und Einsatzgebiete). Die Ergebnisse zeigen vor allem im Hinblick auf Arbeitsbeschreibung



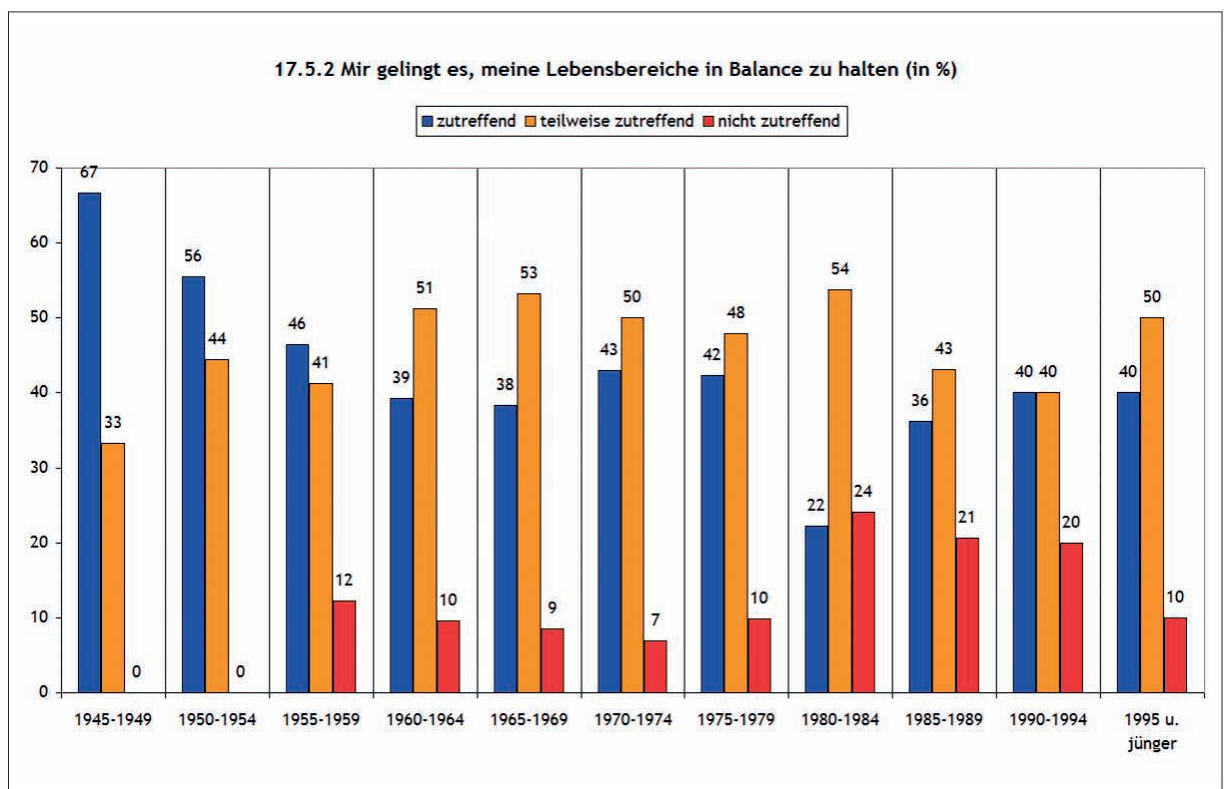


und Einsatzgebiet eine eher große Tendenz zu Veränderungen. Weniger eindeutig ist das Ergebnis, welcher Stellenwert dem operativen Geschäft zukommt.

denz zu positiven Antworten haben, so dass man doch erkennen kann, dass insgesamt mehr als die Hälfte mehr oder weniger große Schwierigkeiten damit hat.

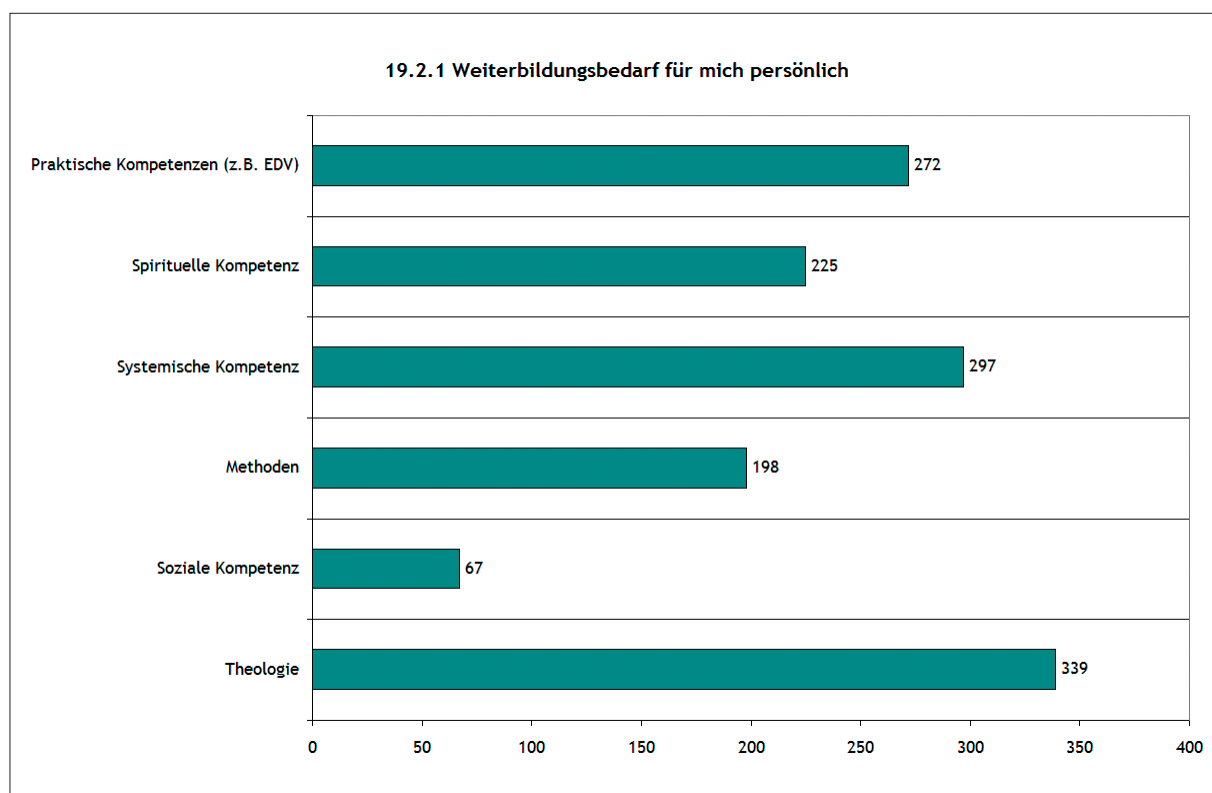
Nachdenklich stimmen die Antworten auf die Fragen zur work-life-balance. Man kann herauslesen: Die meisten bekommen die Balance der Lebensbereiche ganz gut hin. Man kann aber auch besorgt sein angesichts dessen, dass mehr als 10 Prozent dies nicht schaffen. Hinzukommt, dass man bedenken muss, dass Teilnehmer/innen an Befragungen eher eine Ten-

Noch gravierender ist das Ergebnis, was die Arbeitszeit anbelangt. Hier sagt nur ein gutes Drittel der Mitarbeiter, dass sie im Jahresdurchschnitt mit ihrer Arbeitszeit zurechtkommen. Sehr viele hingegen schaffen dies nicht oder erleben es zumindest als problematisch. Ob diejenigen, denen die Einhaltung der Arbeitszeit nicht gelingt, sich Mehrarbeit und Überstunden zunächst an-



weisen und dann – sofern kein Zeitausgleich möglich ist – bezahlen lassen, geht aus der Umfrage nicht hervor, kommt aber in der Realität erfahrungsgemäß eher selten vor. Hier zeigt sich ganz dringender Handlungsbedarf: Zeitmanagement, Prioritäten setzen und evtl. auch konsequent die althergebrachten Vorstellungen (beim Vorgesetzten, bei der Kundschaft und bei sich selbst) von »normalem« überdurchschnittlichen, zeitlichen Arbeitseinsatz zu lassen. Diese Vorstellungen findet man nicht nur bei Vorgesetzten, sondern auch bei manchen GR selbst. Arbeitsrechtliche Regelungen sind zum Teil

möglicherweise gar nicht bekannt – oder sie werden nicht eingehalten. – Überprüft wurde zu diesen Fragen, ob die Antworten je nach Altersgruppe unterschiedlich ausfallen. Dies ist der Fall, wobei nicht eindeutig gesagt werden kann, ob eher ältere oder eher die jungen MA mit diesen Bereichen gut zurechtkommen. Bei der Balance der Lebensbereiche ist erkennbar, dass sich jüngere MA, von denen sich viele in der Familienphase mit kleinen Kindern befinden, schwerer tun. Hinzu kommt, dass es vielen dieser MA nicht gelingt, im Jahresdurchschnitt mit der Arbeitszeit zurechtkommen.



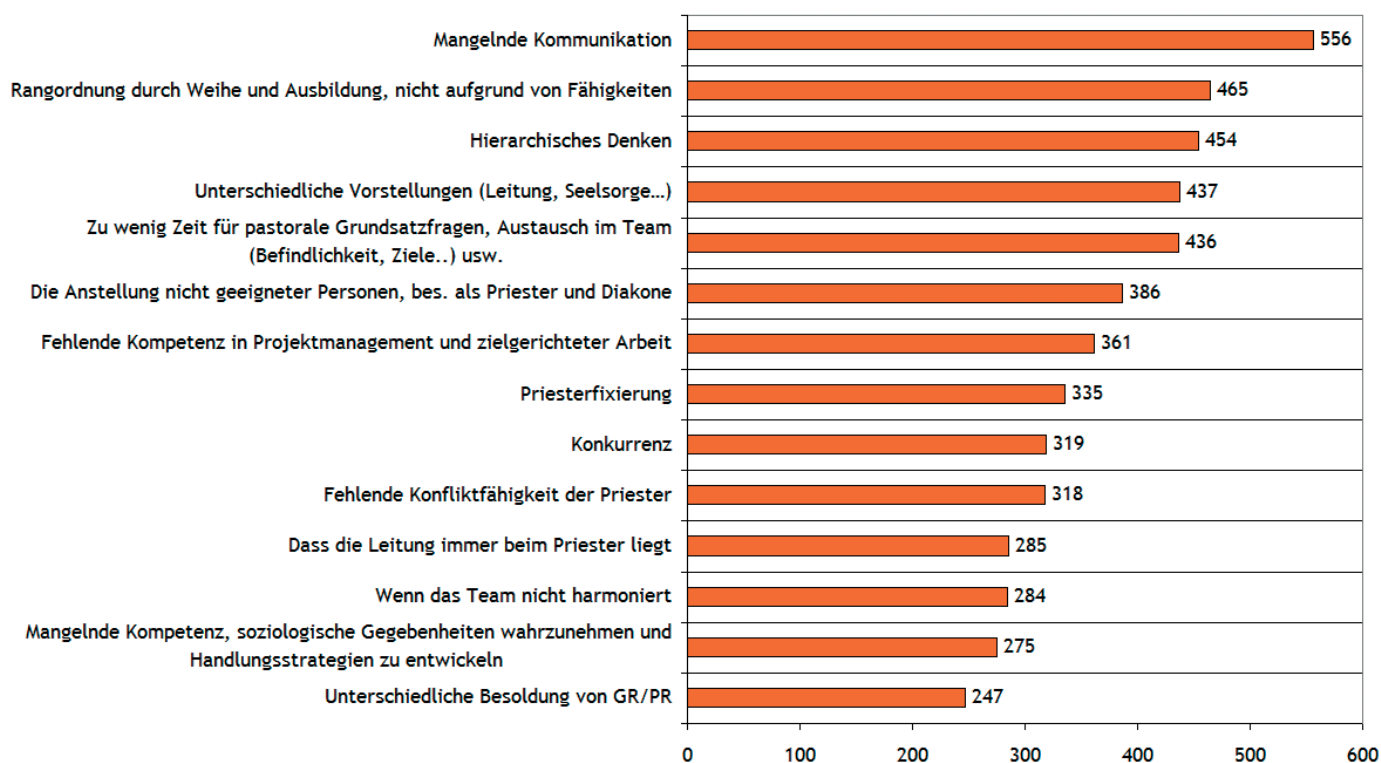
VI. Weiterbildung

Durch eine der Fragen wurde den Befragungsteilnehmern ermöglicht, eine Einschätzung dazu abzugeben, wie hoch sie die Kompetenzen der pastoralen Mitarbeiter im eigenen Kollegenkreis einschätzen. Gefragt wurde dabei nach der Leitungskompetenz, der Kooperationsfähigkeit, dem wertschätzenden Umgang mit anderen und der Innovationsfreudigkeit. Die beste Bewertung ergab sich für alle drei Berufsgruppen zum Bereich »Umgang«. Ansonsten fällt auf, dass die Kompetenzen von GR und PR insgesamt deutlich höher eingeschätzt werden als die der Priester und Diakone. Innerhalb dieses Gesamtbildes zeigt sich, dass bei allen Berufsgruppen die Leitungs- und Innovationsfähigkeit besonders kritisch gesehen wird.

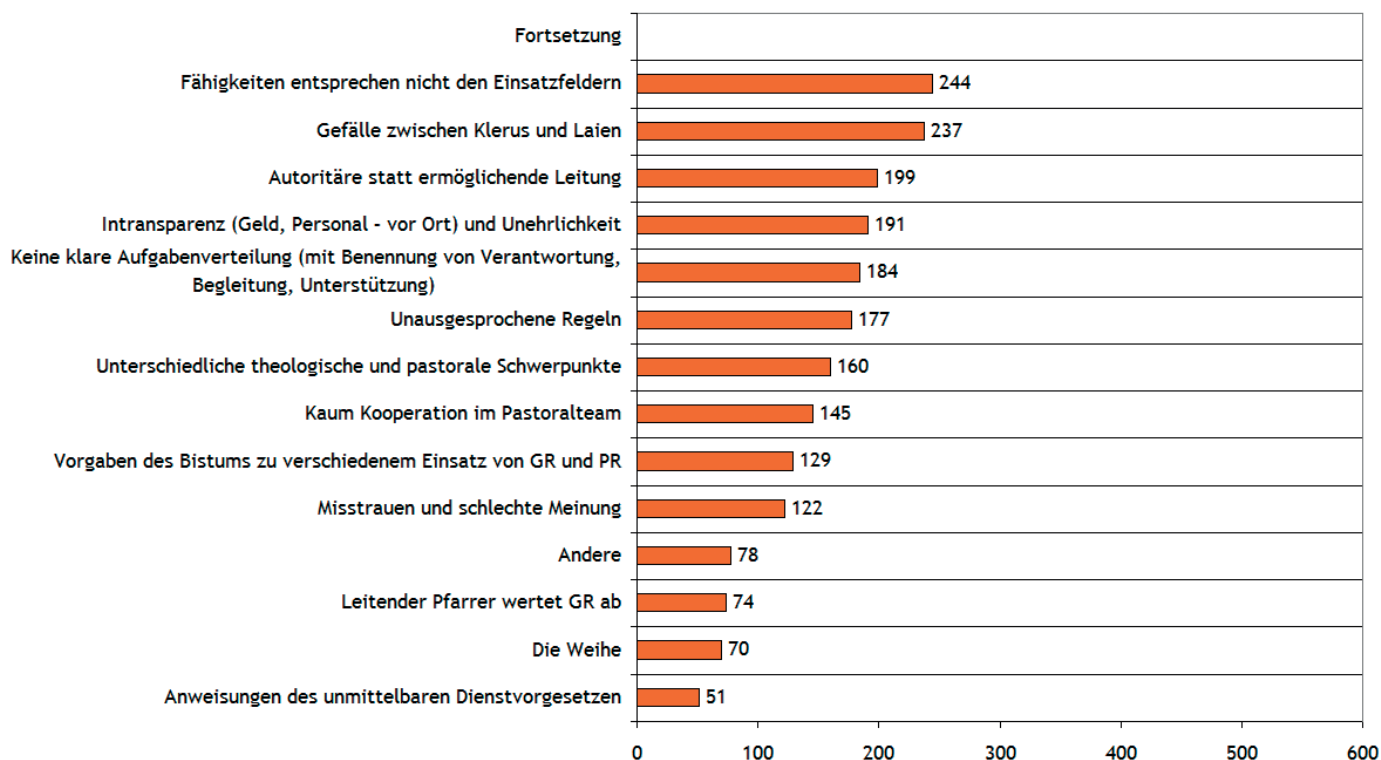
Bei der direkten Frage zum Thema »Weiterbildungsbedarf« wurde zunächst gefragt, welchen Weiterbildungsbedarf GR für die einzelnen Berufsgruppen bzw. das gesamte pastorale Personal in welchen Bereichen für erforderlich halten. Auch wenn die Begriffe anders gewählt waren, so waren die Ergebnisse bei dieser Frage, denen bei der Frage nach den Kompetenzen sehr ähnlich.

Für den Bereich Theologie zeigt das Umfrageergebnis bei PR den geringsten, bei GR den höchsten Weiterbildungsbedarf. Nachholbedarf im Bereich Methoden wird bei Priestern und Diakonen benannt, systemische Kompetenz wird vor allem bei PR festgestellt, bei den anderen Berufsgruppen wird hier deutlicher Weiterbildungsbedarf gesehen. Bei Spiritueller Kompetenz sind keine allzu

20.1.1 Probleme der Kooperation unter Berufsgruppen [T=707]



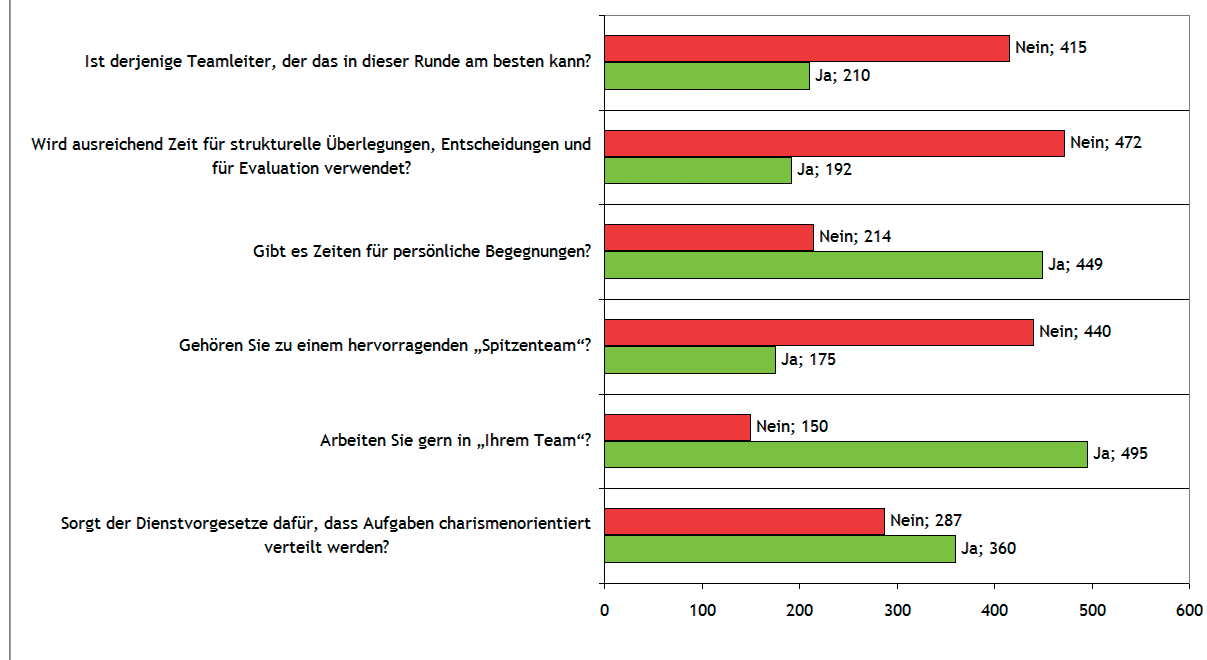
20.1.2 Probleme der Kooperation unter Berufsgruppen [T=707]



großen Unterschiede zu erkennen, die höhere Bedarfs-
werte haben hier GR und Priester. Besonders auffallend
ist, dass für GR eine Steigerung der theologischen Kom-
petenz für sinnvoll erachtet wird (z.B. durch Masterstu-
diengänge). Priester benötigten laut Einschätzung der
befragten GR Weiterbildung vor allem in den Bereichen
partnerschaftlicher Umgang, systemische Kompetenz,
Methoden und praktische Kompetenz. – Das Ergebnis
zur Frage, welchen Bedarf die Umfrageteilnehmer/in-

nen bei sich selbst sehen, zeigt neben dem bereits be-
nannten Stichwort »Theologie« die Bereiche »praktische
Kompetenz« (EDV...) und »systemische Kompetenz«. Nur
wenig Weiterbildungsbedarf wird im Bereich »soziale
Kompetenzen« angenommen. Denkt man an die bereits
benannten Zusatzstudiengängen und -qualifikationen,
dann ist das Ergebnis gut nachvollziehbar, denn der
Großteil der Weiterbildungsmaßnahmen bewegt sich
im Bereich sozialer Kompetenz.

21.1 Einzelfragen zu Kooperation [T=687]



VII. Kooperation

Aus den Antworten zu einer der Fragen zur Koopera-
tion geht hervor, dass 3/4 der Befragten gern in ihrem
Team arbeiten. Dies klingt erfreulich, schaut man aber
die anderen Antworten an, relativiert sich dies.

Zu den Ergebnissen zur Frage »Kooperation erschwert«
ist zu beachten: die vorgegebenen Möglichkeiten re-
sultieren aus dem Pre-Test zur Umfrage, bei dem ca.
25 GR ihre Überlegungen notieren konnten. Wir haben
uns dafür entschieden, wörtlich Benanntes in die Fra-
ge aufzunehmen, da uns eine Zusammenfassung in
Bereiche nicht aussagekräftig genug erschien.

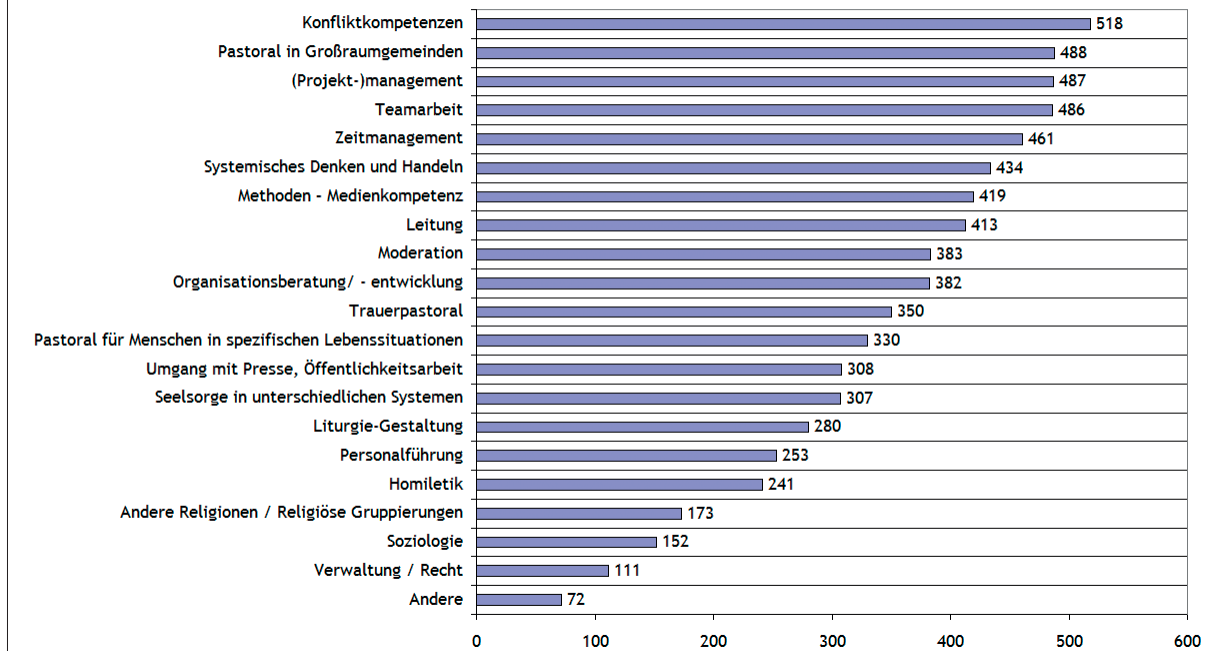
Darüber hinaus bestand die Möglichkeit, ergänzende
Punkte zu benennen. Mehrfach werden dabei Schwierig-
keiten mit Priestern aus anderen Kulturkreisen benannt
(Probleme mit bzw. aufgrund mangelnder Sprachfähig-
keit, Konfliktbewältigung, Frauenbild...). Beispiele für
Schwierigkeiten im Hinblick auf das Team insgesamt
seien: kein Feedback, Überforderung, Disharmonie, »ru-
hige Kugel schieben«, Angst, fehlende Dienstgespräche,
mangelnde Konfliktfähigkeit aller Personen im Team,
fehlender wertschätzender Umgang, fehlende Glau-

bensgespräche im Team, divergierende Rollenvorstel-
lungen, Absprachen werden nicht eingehalten... Ergänzt
werden diese Bereiche durch Angaben zu Mängeln, wie
z.B.: mangelnde Wertschätzung, Berufsmüdigkeit, Hilf-
losigkeit, charakterliche Schwächen... Immer wieder
werden auch erschwerende Rahmenbedingungen an-
gegeben: Unklare Berufsprofile, zu wenig Fachwissen,
Liturgie ist zugeschnitten auf Priester, keine Aufstiegs-
chancen für GR, starke Arbeitsüberlastung... Einige Pro-
bleme werden auch bei den Personalverantwortlichen
gesehen: unfreiwillige Stellenzuweisung, Stellen nicht
nach Gaben und Fähigkeiten besetzt oder auch Einstel-
lung von unfähigem und ungeeignetem Personal.

Die Übersicht zu »Einzelfragen zur Kooperation« zeigt
interessanterweise, dass trotz aller Widrigkeiten, die
man angesichts der voran genannten Ergebnisse fest-
stellen kann fast drei Viertel der GR gern in ihrem Team
arbeiten. Problemanzeigen, die aber auch hier deut-
lich werden, sind: es leitet oft nicht, wer es am besten
kann und es fehlt Zeit für strukturelle Entwicklungen.
Stimmt mich nachdenklich.

In einer weiteren Frage ging es darum, wie GR den Füh-
rungsstil unterschiedlicher Leitungsebenen erleben. Zur

23.1 Welche Studienfächer bzw. Themenbereiche sollten eingeführt bzw. verstärkt werden?



Auswahl standen dabei Begriffe aus einem Führungsmodell des Wirtschaftswissenschaftlers Rolf Wunderer (autoritär, patriarchalisch, konsultativ, kooperativ, delegativ und autonom). Aus den Antworten geht eindeutig hervor, dass GR sich vor allem einen kooperativen Führungsstil wünschen. An zweite Stellen stehen der konsultative und der delegative Führungsstil. Gefragt nun, wie sie ihren Vorgesetzten oder auch ihren Bischof erleben, zeigt sich, dass – abgesehen davon, dass eine ganze Reihe von GR ihren Chef wohl doch als autoritär erleben – Wunsch und Wirklichkeit in der Zusammenarbeit der Vorgesetzten und GR einander recht nahe kommen. Was die Bischöfe anbelangt sind die Unterschiede größer. Viele erleben ihren Bischof doch eher patriarchalisch als kooperativ. Bei den Antworten muss man mitbedenken, dass sie subjektiv sind. Sie zeigen nicht unbedingt, wie etwas ist, sondern, wie etwas wahrgenommen wird. Von daher stecken in diesen Ergebnissen interessante Informationen für die Leitungsebene, denn eine Führungspersonlichkeit weiß ja in der Regel, dass es bei Kommunikation weniger darauf ankommt, was der Sender aussendet (bzw. aussenden will), als darauf, was und wie etwas ankommt.

VIII. Attraktivität des Berufs GR

Die Vorlage für die Auflistung von Studieninhalten, die GR für derzeit besonders erforderlich halten, ergab sich ebenfalls aus dem Pre-Test. Das Ergebnis zeigt, dass besonders großer Bedarf da besteht, wo es sich im weiteren Sinne um Kooperationskompetenzen handelt. Differenzierte pastorale Kompetenzen werden weniger oft, aber doch deutlich, benannt. Am wenigsten bedeutsam wird der Bereich Verwaltung/Recht angesehen.

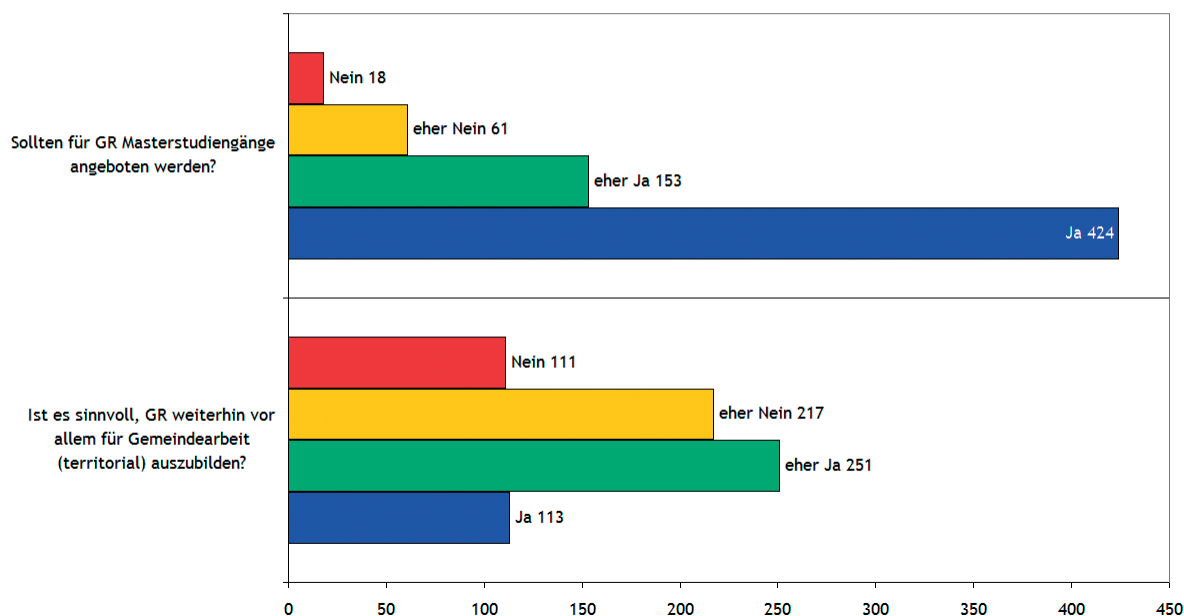
Ergänzend zum Vorgegebenen wird besonders häufig Spiritualität genannt (12x), und in dem Bereich werden

z.B. auch eigene Berufungsgeschichte, Glaubenserfahrung und Exerzitien erwähnt. Mehrfach wird Persönlichkeitsentwicklung benannt und auch Aspekte wie Selbstreflexion, Psychohygiene, Umgang mit Kritik an Person und Arbeitsfeld. 3x geht es um das Erscheinungsbild – Kleidung, angemessenes Auftreten sowie Umgangsstil.

In einem weiteren Bereich von Antworten geht es um Arbeitsbereiche, für die Berufsanfänger vorbereitet sein sollten: mehrfach wird Ehrenamtsmanagement u.ä., benannt, ebenso Pastoral auf dem Land. Jeweils einmal werden Bereiche benannt, wie z.B. Arbeiten in und mit verschiedenen Milieus, Notfallseelsorge, EDV-Kenntnisse, Kontemplation, Kooperation und Vernetzung, Beerdigungsdienst oder auch Beantragung von Zuschüssen. Ein paar wenige Befragte halten es für wichtig, in Bereichen wie Exegese, Interreligiöser Dialog, Finanzsysteme in den Pfarreien oder auch zu Politik, Gesellschaft und Ethik Wissen vermittelt zu bekommen. Darüber hinaus wird noch benannt: Umgang mit Unzufriedenheiten von Gläubigen, Selbstorganisation und Zielgruppenorientierung.

Bei der Frage nach der Notwendigkeit von Masterstudiengängen für GR sieht man, dass dies ca. 90 Prozent für angemessen halten. Gründe dafür sind vermutlich Lerninteresse, Bedürfnis nach Gleichwertigkeit und auch Interesse an derselben Eingruppierung wie PR. Etwas anders sieht es aus bei der Frage, ob GR weiterhin für die territoriale Gemeindearbeit ausgebildet werden sollten. Dies halten fast ebenso viele für nicht angebracht, wie es als notwendig bezeichnet wird. Hinter dieser Meinungsäußerung verbergen sich vermutlich Aspekte wie aktuell Erlebtes, als Bedarf Erkanntes oder Vermutetes, sowie Gewünschtes. Auch wenn etwa die Hälfte der Befragten angeben, dass GR vor allem für Gemein-

24.1 Veränderungsbedarf in der Ausbildung [T=698]

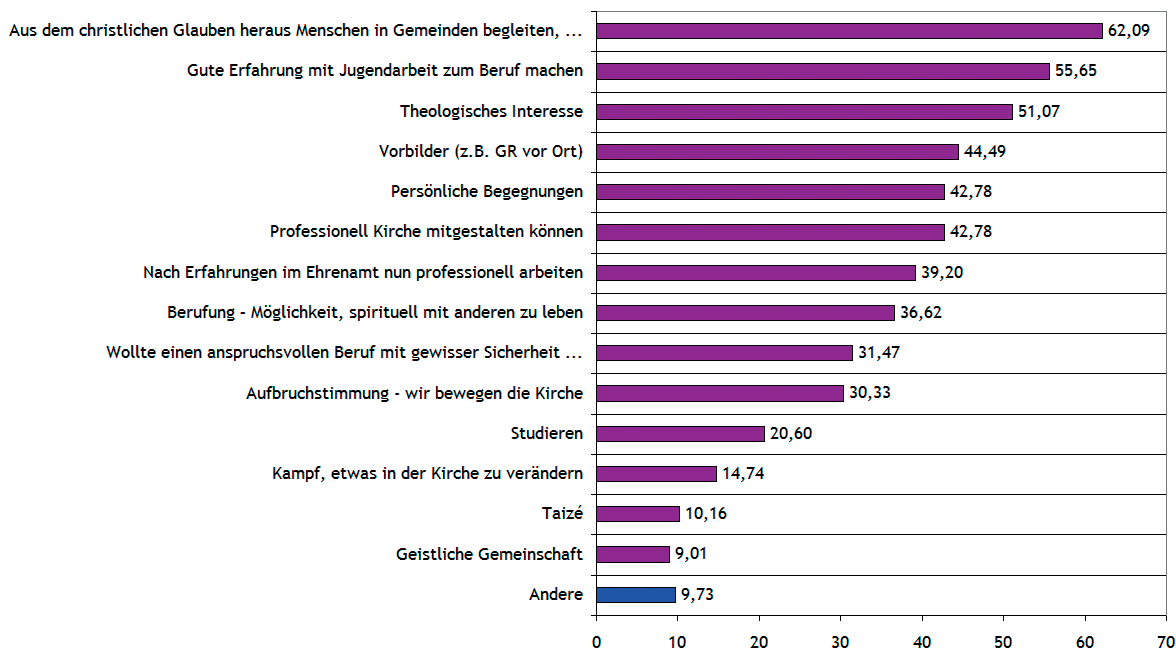


dearbeit ausgebildet werden sollten, entsprechen die Antworten nicht den tatsächlichen Einsatzebenen. Der nicht-territoriale Einsatz und die entsprechende Ausbildung werden also durchaus als zukünftig notwendiger und somit als zu stärken angesehen. Insgesamt zeigen die Antworten hier Diskussionsbedarf an.

Im Zusammenhang mit dem Thema Nachwuchsgewinnung wurde auch die Frage nach der Motivation für das Ergreifen des Berufs gestellt. Betrachtet man näher, was in den einzelnen Altersgruppen als besonders

wichtig erlebt wurde, dann besteht in der Zeit von 1976 bis 2015 eine sehr hohe Übereinstimmung. Als besonders wichtig wird hier benannt: Aus christlichem Glauben heraus Menschen begleiten, gute Erfahrungen in der Jugendarbeit und theologisches Interesse. Etwas anders sieht es nur bei denen aus, die ihre Berufentscheidung zwischen 1960 und 1975 getroffen haben. Auch hier wird den Erfahrungen in der Jugendarbeit ein hoher Stellenwert eingeräumt, sehr hoch sind aber auch die Werte bei »Aufbruchstimmung – wir bewegen die Kirche« und bei persönlichen Begegnungen.

26.1 Gründe für Berufswahl (in %) [T=699]

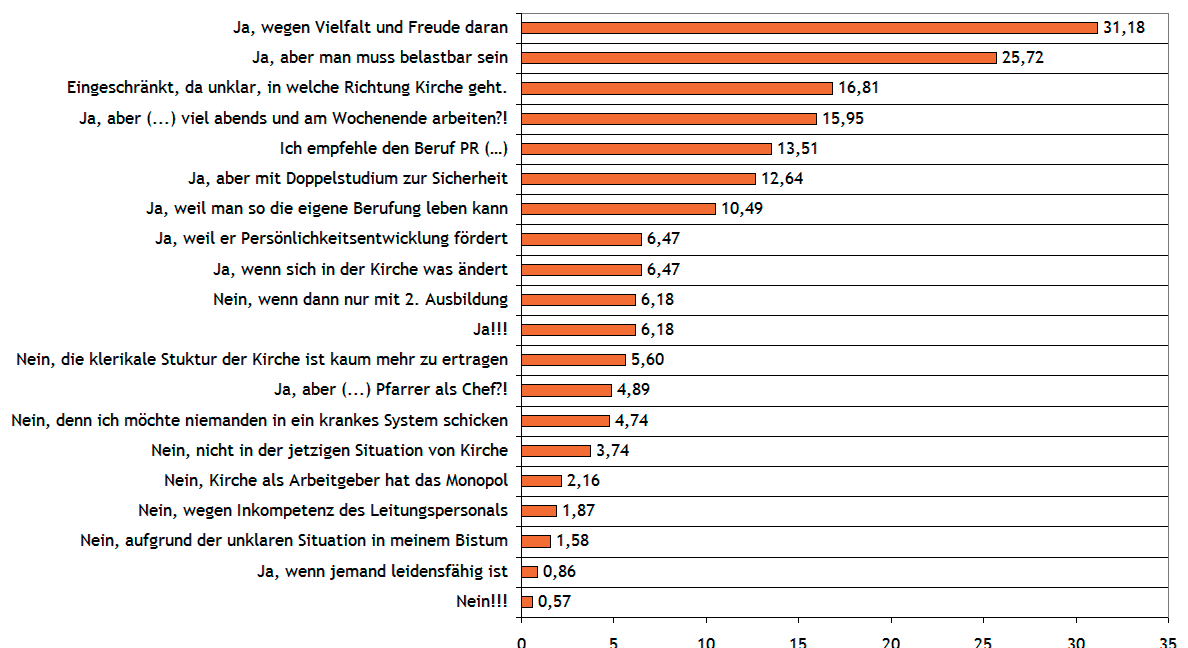




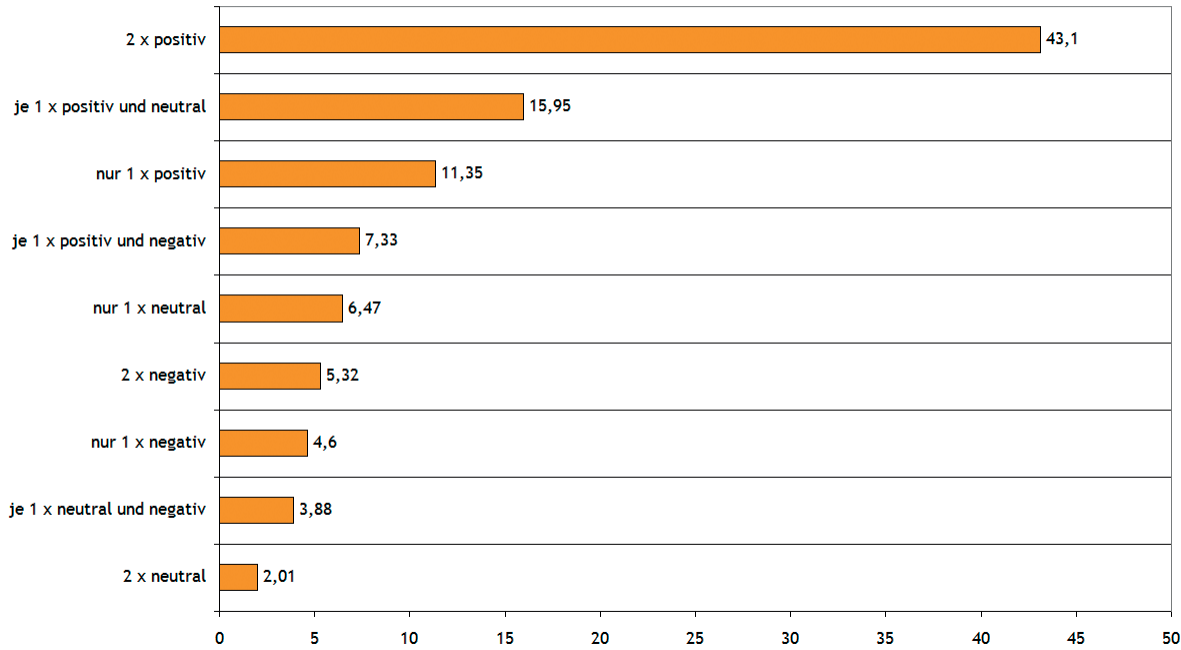
Auf die Frage nach ergänzenden Gründen ergab sich Folgendes: Insgesamt 15 x wurden Punkte benannt, die eine gewisse Verbindung zu dem in der Auswahlliste benannten Thema »Berufung« haben. Ähnlich viele Nennungen gibt es zu einem Bereich, in dem es um Erlebtes geht, beispielsweise Katholikentage, Weltjugendtage, Inspiration durch Basisgemeinden und feministische Theologie, Konzil... Mehrmals werden auch Begegnungen mit konkreten Personen benannt, z.B.: Impuls des Religionslehrers, Pfarrer vor Ort, gute

seelsorgerliche Begleitung bei eigener Tumorerkrankung... Ein weiterer Bereich dreht sich um das Thema »Kirche mitgestalten«; wie z.B. Kirche verändern, nicht im Sinn eines Kampfes, sondern im Sinne von Weiterentwicklung; eigenes Erleben, dass mir in der »Heimatgemeinde« etwas fehlt; Liebe zur Kirche... Mehrmals wird die Vielseitigkeit es Berufs erwähnt, z.B.: Neues gestalten können, Wechsel der Arbeitsfelder, Vielfalt der Menschen von jung bis alt...

27.1 Empfehlung des Berufs für junge Menschen (in %) [T=696]



27.3 Empfehlung für junge Leute in % [T=696]

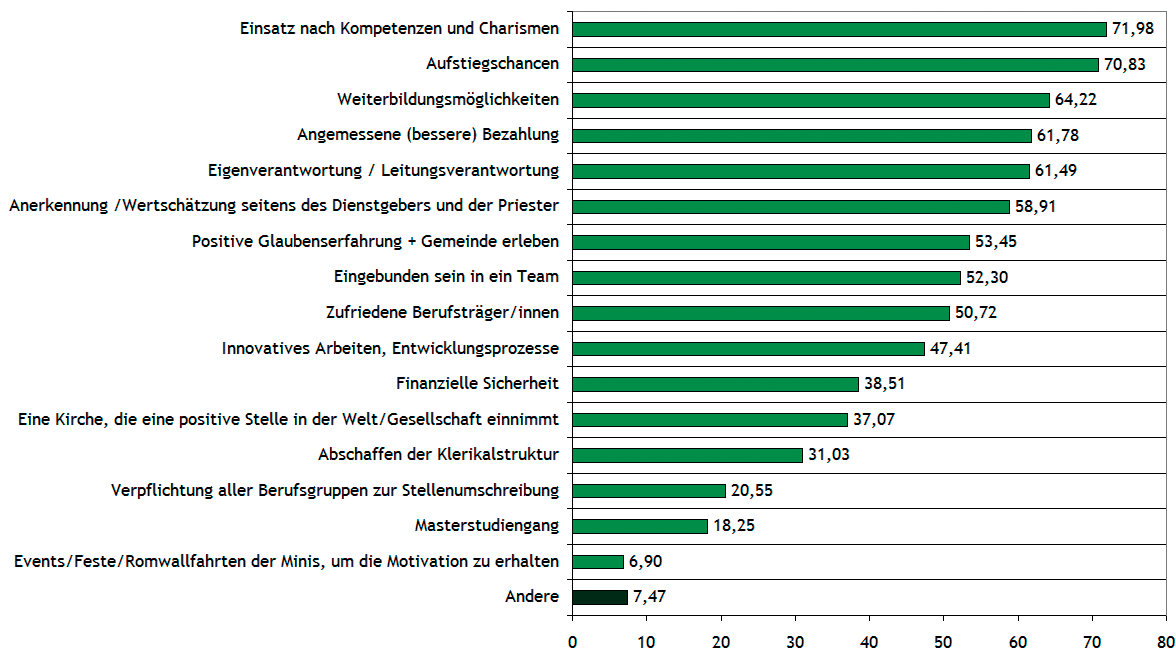


Ein bedeutsamer Grund für die Berufsentscheidung ist auch die Möglichkeit Menschen zu begleiten – Menschen unterschiedlichen Alters begleiten, Menschen ermöglichen, ihr eigenes Leben sinnvoll zu gestalten (durch EFL und Begleitung bei Grenzerfahrungen), Klinikseelsorge, Kindern von Gott erzählen... Des Weiteren wurden Punkte benannt wie: Chance, nach Scheidung neu durchzustarten, Hobby zum Beruf machen, Interesse an einem breit angelegten Studium (Humanwissenschaften & Theologie) oder auch – »ich wollte

etwas für meine Altersabsicherung tun (Rente), dadurch, dass mein Einsatz bezahlt wird, um in meiner Gemeinde hauptberuflich tätig zu sein...«

Die Frage danach, ob GR ihren Beruf weiterempfehlen würden, wurde von vielen als positiv beantwortet. Die Möglichkeiten differenzierter Äußerungen dazu, aus denen man zwei auswählen konnte, zeigen auch, dass eine Reihe von Kollegen/innen von diesem Beruf abraten würde.

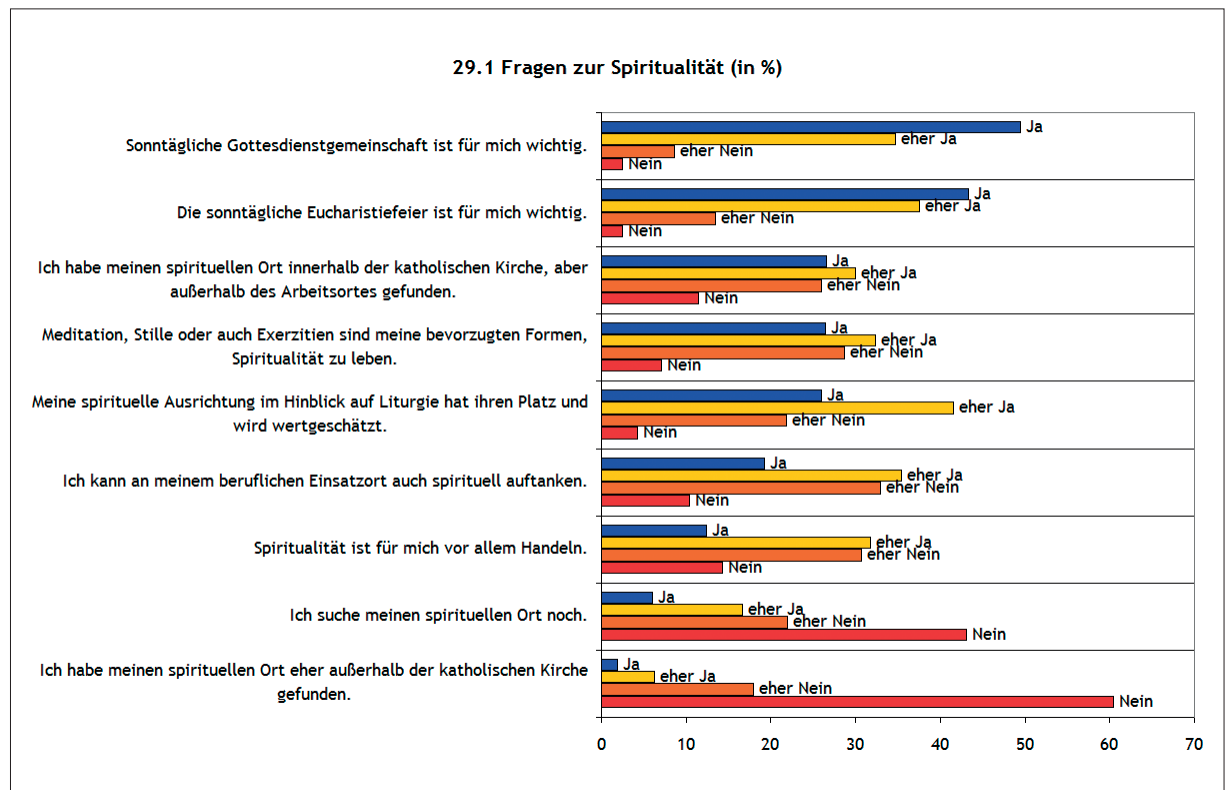
28.1 Voraussetzungen für Attraktivität (in %) [T=696]



Aussagekräftig ist ebenfalls das Ergebnis zur ganz direkten Frage, was den Beruf attraktiv macht oder machen würde. Als besonders wichtig wird angesehen: Einsatz nach Kompetenzen und Erfahrungen, Aufstiegschancen und Weiterbildungsmöglichkeiten, angemessene Bezahlung und Eigen- bzw. Leitungsverantwortung. Diese und weitere Antworten zeigen, was seitens des Arbeitgebers beachtet werden muss, wenn er an der Weiterführung dieses Berufs interessiert ist!

IX. Spiritualität

Eine der Fragen bei der einleitend benannten Fachtagung war die Frage nach der Spiritualität. Das Ergebnis zeigt, dass die meisten GR ihren spirituellen Ort in der katholischen Kirche gefunden haben.



X. Vergütung

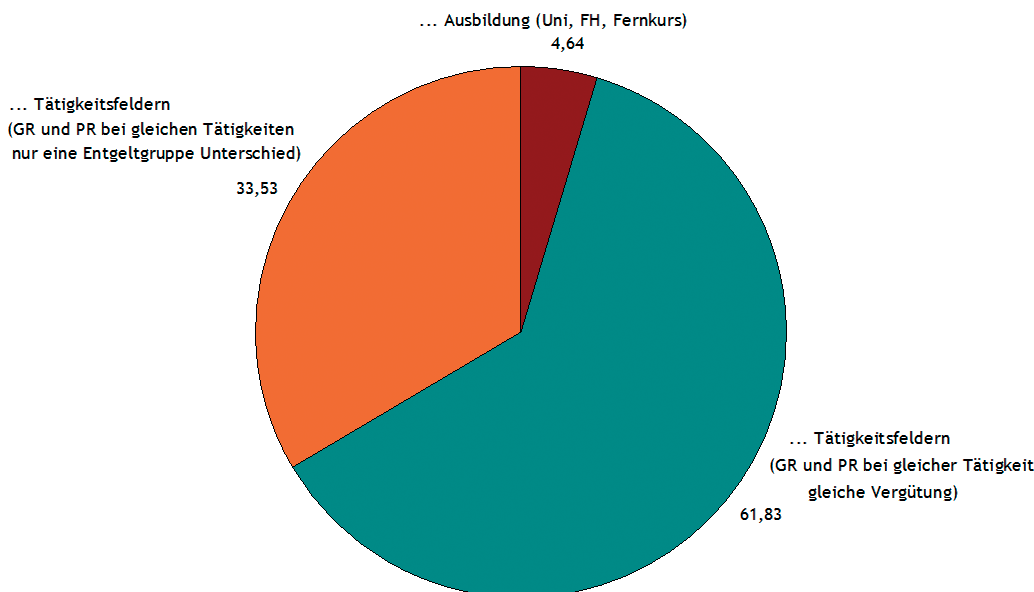
Das Rahmenstatut spricht eindeutig davon, dass es sich bei den Berufen Gemeinde- und Pastoralreferent um dieselbe Tätigkeit handelt. Auf diesem Hintergrund und auch auf der Erfahrung der meisten Berufsträgerinnen, dass sie dies im pastoralen Alltag auch genauso erleben, wurde die Frage nach der angemessenen Vergütung gestellt.

Viele Jahre lang betrug der Unterschied in der Eingruppierung von PR und GR mindestens 3, wenn nicht gar 4 Entgeltgruppen. Vor allem in Bistümern, in denen PR und GR in denselben Tätigkeitsfeldern eingesetzt sind, wurde dies als sehr ungerecht empfunden. Schaut man sich die Eingruppierungsregelungen im Öffentlichen Dienst an, dann stellt man fest, dass dort die Grundlinie ist: wer dieselbe Tätigkeit ausübt, aber nicht die erforderliche Ausbildung vorweisen kann, der ist eine Entgeltgruppe tiefer einzugruppieren. Zu beachten sind dabei alle Fälle, in denen dies mindestens 50 Prozent der Tätigkeit anbelangt. D.h. – hier besteht seit langer Zeit dringender Handlungsbedarf. Umsetzbar wäre dies z.B. mit der Regelung: GR in EG 12, PR in EG 13.

Dies ist aber bis heute nicht der Fall. Die Eingruppierung von GR wurde zwar mit unterschiedlichen Regelungen in den Diözesen angehoben, ist aber immer noch weit entfernt von dem, was angemessen wäre. Bei der Befragung der Kollegen/innen hat sich gezeigt, dass nur sehr wenige eine Eingruppierung nach Ausbildung bevorzugen. Dies wäre, wendet man die Regelungen des Öffentlichen Dienstes an, eine Eingruppierung von GR im Bereich der Entgeltgruppen 9-12 (Hochschulabschluss) und der PR im Bereich der Entgeltgruppen 13-15 (wissenschaftlicher Hochschulabschluss).

Die allermeisten sind der Meinung, dass dieselbe Tätigkeit auch dieselbe Eingruppierung nach sich ziehen sollte. Deutlich weniger sehen die Regelung, die den Unterschied von einer Entgeltgruppe beinhaltet, für angemessen. Angesichts dessen, dass die Rahmenstatuten für beide Berufsgruppen dieselben Tätigkeiten angeben (also nicht nur 50 Prozent, sondern mehr als 90 Prozent), ist alles, was einen größeren Unterschied macht, als eine Entgeltgruppe, nicht angemessen und bewirkt eine große Unzufriedenheit der GR mit ihrer Eingruppierung und damit eng verbunden mit der daraus ableitbaren Wertschätzung ihrer Tätigkeit.

30.1 Eingruppierung und Vergütung nach ... (in %) [T=689]



XI. Grundordnung

Die Ergebnisse zur Frage, ob GR befürworten, dass geschiedene Wiederverheiratete oder auch Personen, die in eingetragenen Lebensgemeinschaften leben, im pastoralen Beruf weiter beschäftigt werden sollten, wurden bereits im letzten Magazin dargestellt. Die Ergebnisse zeigen, dass dies von sehr vielen Kollegen/innen unterstützt würde. Besonders offen für so eine Regelung sind die Jahrgänge 1970 bis 1989. Bei den jüngsten sieht es anders aus, wobei hier nur wenige Personen erfasst sind. Der Meinungsunterschied beim Vergleich von Männern und Frauen fällt beim Thema »Geschiedene Wiederverheiratete« sehr gering aus, bei »eingetragenen Lebenspartnerschaften« sind etwas mehr Männer skeptisch oder ablehnend eingestellt.

XII. Berufsbezeichnung

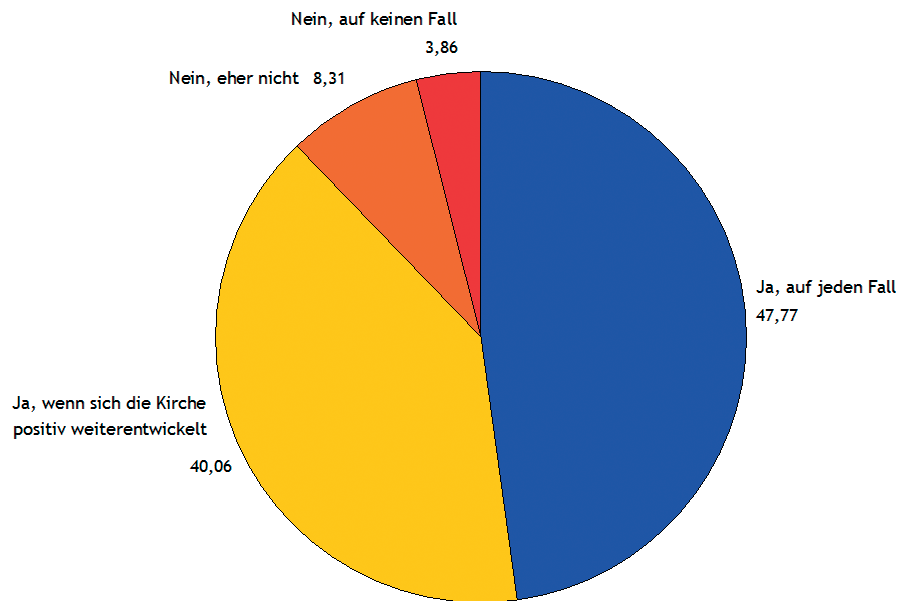
Im direkten Gespräch mit GR wird oft deutlich, dass dieses Thema die Gemüter nicht allzu sehr bewegt. Die Bezeichnung GR wird zwar insgesamt eher als unangemessen bewertet, da aber keine eindeutig passendere Alternative vorhanden ist, gibt es dazu kaum Aktivitäten. Gefragt nun, ob bei der Entwicklung der Berufsbezeichnung Veränderungsbedarf besteht, spricht sich etwas mehr als die Hälfte dafür aus. Die meisten Vorschläge, die vorgebracht werden, enthalten entweder den Begriff »Seelsorge« (91 x) oder den Begriff »Pastoral« (114 x). Besonders häufig wird »Seelsorger/in« benannt oder (je 1x) – in dem Bereich – auch Seelsorgerreferent/in, Gemeindegeseelsorger/in, Basisseelsorger/in, kath. Seelsorger/in mit Schwerpunkt xy ... 54 x wird Pastoralreferent/in vorgeschlagen, 13 x Pastorale/r

Mitarbeiter/in, 12 x Pastoralarbeiter/in. Weitere Einzelideen mit dem Begriff »Pastoral« sind z.B. Pastoralpädagoge/in, Pastoralanimateur/in, Pastorale/r Logistiker/in, Pastorkoordinator/in, Pastorkatechet/in... 11 x Religionspädagoge/in, 11 x ein Begriff mit »Referent« – z.B. Pfarrreferent/in, Referent/in für religiöse Bildung, Referent/in für lokale Kirchenarbeit. Einmal wird aber auch betont: jedenfalls nichts mit Referent/in! 3 x wird Diakon/in vorgeschlagen, 3 x Theologe/in (z.B. Praktische Theologin), 2 x Gemeindeleiter/in, 2 x Gemeindebegleiter/in. Die meisten weiteren Vorschläge sind dahin gehend, keine feste Berufsbezeichnung zu wählen, sondern (beide Berufsgruppenangehörige) nach Einsatzfeldern zu benennen (Jugendseelsorger/in, Koordinator/in...).

Immer wieder klingt bei den Vorschlägen an, dass bei solchen Überlegungen zur Veränderung der Berufsbezeichnung zumindest PR und GR in den Blick genommen werden müssen. Auch fällt auf, dass viele Vorschläge die eigene Rolle oder das persönliche Berufsbild zum Ausdruck bringen: der eine sieht und erlebt sich als Pastoralanimateur, der andere als Pastoralpädagoge und wieder einer als Pastorkoordinator. Denkt man über solche Begriffe nach, kann man überlegen, ob es sich dabei auch um treffendere Bezeichnungen als »Pastoralreferent« handelt. Wenn nicht, sollte man wohl eher davon absehen.

Pastoralreferenten/innen im Bistum Münster erleben diese gemeinsame Bezeichnung als stimmig. Es wäre aber sicher nicht einfach, dies für alle GR und PR bundesweit so zu entscheiden – viele PR, manche Bistumsleitungen und sogar manche GR wollen ja gerade einen Unterschied festhalten bzw. einen konstruieren.

34.1 Möchten Sie in 10 Jahren noch Gemeindereferentin in dieser Kirche sein? (in %) [T=674]



XIII. Möchten Sie in 10 Jahren noch GR in dieser Kirche sein?

Interessant ist abschließend die Antwort auf die Frage, ob die Befragten in 10 Jahren noch GR sein möchten. Auf den ersten Blick sagen fast 90 Prozent ja, was zeigt, dass GR ihren Beruf gerne ausüben. Auf den zweiten Blick wird jedoch klar: wenn Kirche sich nicht positiv weiterentwickeln sollte, dann will mehr als die Hälfte der Berufsträger/innen diesen Beruf in 10 Jahren nicht mehr ausüben.

XIV. Anliegen an die K IV

Rahmenstatuten

Im direkten Zusammenhang mit dem Thema »Rahmenstatuten« wird immer wieder darauf hingewiesen, dass es sinnvoll wäre, wenn es nicht mehr PR und GR, sondern eine Berufsgruppe und dass Arbeit nicht nach Ausbildung, sondern nach Fähigkeiten und Charismen verteilt werden sollte. Mehrfach wird darauf betont, dass es nicht einfach ist, ein Papier zu verfassen, das tatsächlich umsetzbar ist und Richtschnur sein kann. Kritisiert wird die Unverbindlichkeit der Rahmenstatuten, die es den einzelnen Bischöfen freistellt, sich daran zu halten oder auch nicht. Mehrmals wird auf die Frage, was man der K IV am liebsten sagen würde mit »Danke« geantwortet.

Pastorales Personal

Ein Schwerpunkt in diesem Bereich bezieht sich darauf, dass Arbeitsgebiete, Arbeitsweise und Berufsprofile der Realität angepasst werden müssen. Als schwierig wird benannt, dass viele unterschiedliche Bilder von Kirche existieren und als Herausforderung wird gesehen, dass

Kirche und somit auch das Personal sich mit anderen Themengebieten und Arbeitsfeldern befassen muss, wenn sie zumindest eine gewisse gesellschaftliche Relevanz behalten will. Immer wieder wird betont, wie sehr hierarchisches Denken (auch seitens der Kirchenmitglieder) die pastorale Arbeit erschwert. Die Überalterung des Personals wird als problematisch angesehen. Hingewiesen wird deutlich auf die Notwendigkeit professioneller Nachwuchsgewinnung. Einige halten es für notwendig, sich auf das Wesentliche pastoraler Arbeit zu besinnen und benennen dazu unterschiedliche Aspekte. Mehrfach wird deutlich darauf hingewiesen, dass auch bei weniger Interessenten für pastorale Berufe, sehr auf Qualität geachtet werden muss. – Thematisiert wird auch immer wieder das Verhältnis von Haupt- und Ehrenamt. Geäußert wird, dass Zuständigkeiten geklärt werden müssen, dass es unabdingbar ist, das HA und EA konstruktiv zusammenarbeiten, aber auch, dass dieser Zug längst abgefahren ist.

GR

Sehr deutlich wird in den Aussagen auf die gute Arbeit von vielen GR hingewiesen und auch darauf, dass GR den Eindruck haben, dass ihre Kompetenzen umfangreicher sind, als diejenigen von Priestern und Diakonen. In dem Zusammenhang wird gefordert, nicht länger Notnagel sein zu müssen, sondern Wertschätzung zu erhalten und offiziell für das, beauftragt zu werden, was bereits getan wird (z.B. Gemeindeleitung, Beerdigungsauftrag in allen Bistümern). Mehrfach wird betont, dass sowohl die Berufsbezeichnung an sich, als auch Trennung der Berufsgruppen GR und PR (tatsächlich, Einsatzgebiete betreffend, Eingruppierung...) der Vergangenheit angehören müsse und dass z.B. ein Masterstudiengang für GR selbstverständlich sein sollte.

und Zusatzstudiengänge sinnvoll wären. In ein paar Aussagen kommt besonders die Freude am Beruf zum Ausdruck. Darüber hinaus werden im Hinblick auf GR sehr differenzierte Vorschläge eingebracht.

Bezahlung

Im Bereich Bezahlung spielt es interessanterweise keine Rolle, dass in vielen Bistümern Möglichkeiten geschaffen wurden, die eine etwas bessere Bezahlung von GR ermöglichen. Der Unterschied zur Bezahlung der PR wird nach wie vor sehr kritisch gesehen. Tolerierbar sei z.B. eine höhere Bezahlung von PR zur Beginn ihrer Tätigkeit. Mit zunehmender Berufserfahrung von GR und derselben Tätigkeit (bzw. der Fähigkeit zur selben Tätigkeit) halten GR eine Angleichung im Lauf des Berufslebens für erforderlich. Für möglich gehalten wird z.T., dass GR eine Entgeltgruppe weniger als PR erhalten – alles andere wird als ungerecht angesehen.

Strukturveränderungen

Eine ganze Reihe von Äußerungen hat den Grundtenor: kleine Gemeinden erhalten, Kirche vor Ort stärken, auf familiäre Strukturen setzen. Andere betonen vor allem die Notwendigkeit, experimentell arbeiten zu dürfen und sich zu verabschieden von der Vorstellung einer flächendeckenden Pastoral. In manchen Aussagen kommt zum Ausdruck, dass Strukturprozesse z. T. für notwendig erachtet werden und dass darin auch Chancen gesehen werden. Jahrelange Prozesse werden als belastend erlebt, eine stärkere Konzentration auf Inhalte wird gewünscht und kategoriale Seelsorge wird für wichtig erachtet.

Grundordnung

Hier wird immer wieder deutlich gesagt, dass die Regelungen, die derzeit für Pastorales Personal gelten, so nicht mehr tragfähig sein. Die dadurch entstehende Übergriffigkeit auf das Privatleben sollte abgeschafft werden.

»Wenn Kirche sich positiv weiterentwickelt...

möchte ich auch in 10 Jahren noch Gemeindefereferent/in sein.« Dies sagen knapp die Hälfte der befragten GR.

Diese Auswahlmöglichkeit in der letzten Frage ist sehr umfassend und geht natürlich weit über die konkrete berufliche Situation von GR hinaus. Vordergründig geben die Antworten Hinweise darauf, welche Entwicklung(en) sich GR im Hinblick auf sich selbst und ihre Tätigkeit wünschen und gleichzeitig erkennt man gerade darin, was auf die Gesamtsituation von Kirche als »positiv« bewertet wird. Die Antworten sind natürlich nicht deckungsgleich, es handelt sich um Facetten, die allerdings klare Tendenzen erkennen lassen. Für sich selbst wünschen sich GR vor allem Wertschätzung und Respekt. Konkret bedeutet das z.B.:

■ GR legen großen Wert auf charismenorientierten Einsatz. Die Umfrageergebnisse zeigen sehr klar das breite Spektrum an Fähigkeiten und Stärken und auch die große Bereitschaft, diese einzubringen – in Begleitung von Menschen, Unterstützung von Prozessen, Engagement in kategorialen Seelsorgebereichen, in Leitungsrollen u.v.a. Nicht Studienabschluss oder gar Weihe sollten Einsatzkriterien sein, sondern tatsächlich vorhandene Kompetenzen.

■ GR schätzen es sehr, in einem gut funktionierenden Team zu arbeiten und sie wünschen sich seitens der Dienstgesetzten und Bischöfe einen kommunikativen, delegativen oder zumindest konsultativen Führungsstil.

■ GR erwarten, dass sie als gleichwertige hauptberufliche MA in Kirche betrachtet und behandelt werden. Ganz konkret geht es dabei um angemessene Bezahlung, aber eben auch darum, zu erfahren, dass sie nicht Notlösung sind, sondern ebenbürtige hauptberufliche Mitarbeiter/innen in der Pastoral.

■ Eine ganze Reihe von GR wünschen sich, dass sie als Person mit ihrer Lebensgeschichte – auch wenn sie bisweilen nicht den katholischen Vorgaben entspricht – geachtet und akzeptiert werden.

Nun könnte man natürlich sagen, dass diese und auch andere in der Umfrage vorhandenen Themenbereiche ja »nur« individuelle Einschätzungen wiedergeben. Genau das aber macht die Ergebnisse interessant. GR haben die Anonymität der Umfrage genutzt, um an der einen oder anderen Stelle möglicherweise deutlicher als sonst zu sagen, was sie wahrnehmen und was ihnen wichtig ist. Die Frage ist nun, ob daraus ein Dialog werden kann. Das Spannende am Dialog ist ja, dass es nicht darum geht, wer recht hat und noch viel weniger geht es um Belehrung. Beim Dialog geht es vor allem ums Zuhören und eine hohe Bereitschaft, zu versuchen, zu verstehen.

● ALEXANDRA AVERMIDDIG, RALF GASSEN, MICHAELA LABUDDA, HUBERTUS LÜRBKE, ROLF MAY-SEEHARS, REGINA NAGEL, MARKUS STEINER, TANJA THEOBALD
(Vorstand des GR-Bundesverbands)



Lea ist 8 Jahre alt und wartet auf ein Herz.

Bei Lea ändert sich mit einer schweren Herzmuskelerkrankung plötzlich das ganze Leben. Sie lernt die Höhen und Tiefen ihrer körperlichen Belastbarkeit kennen. Das Buch erzählt von Krankheit und Angst, aber auch von Hoffnung, Freundschaft und Lebensfreude. Eingebunden in eine liebevolle Familie denkt Lea viel nach und wagt es, als Kind wichtige Dinge des Lebens anzusprechen, die in der Erwachsenenwelt oft tabu sind...

Ein informatives und berührendes Buch für Menschen von 8-99 Jahren!
Die Autorin selbst ist seit 2012 für eine Herztransplantation gelistet.

Lea Löwenherz von Regina Nagel · www.doris-verlag.de · 12,90 Euro
Illustrationen: Dorothee Böhlke · ISBN 978-3-9810623-6-6

Ein dramatischer Epochenwandel

Religionssoziologe Ebertz über die Situation der deutschen Kirche



Zum Abschluss ihres Ad-limina-Besuchs im Vatikan präsentierte Papst Franziskus den deutschen Bischöfen in der vergangenen Woche eine drastische Bestandsaufnahme des kirchlichen Lebens in Deutschland. Die Beichte sei fast verschwunden, die Zahlen der Firmbewerber und Eheschließungen gingen zurück, Priesterweihen seien eine Seltenheit: »Angesichts dieser Tatsachen ist wirklich von einer Erosion des katholischen Glaubens in Deutschland zu sprechen«, so Franziskus. Im Interview mit *katholisch.de* ordnet der Freiburger Religionssoziologe Michael N. Ebertz die päpstliche Analyse ein und erklärt, welche Fehler die Kirche bislang gemacht hat.

Frage: Herr Ebertz, hat Sie die Deutlichkeit der Worte von Papst Franziskus überrascht?

Ebertz: Ja und Nein. Den diagnostischen Teil, der in dieser Ansprache steckt, halte ich im Großen und Ganzen für richtig, auch wenn mir die Diagnose nicht tiefgreifend genug ist. Sehr auffällig ist auch die Selbstkritik an der kirchlichen Institution. Was die »Therapien« angeht, bin ich etwas gespalten in meinem Urteil. Auf der einen Seite wird eine Art Auffrischung in Rückbesinnung auf die Ursprünge des Christentums angemahnt. Auf der anderen Seite wird ein sehr eindeutiger Strukturkonservatismus empfohlen. Da fehlen mir zum Beispiel der Begriff, die Idee und auch die Kraft, die mit dem Wort des Allgemeinen Priestertums verbunden sind.

Frage: Papst Franziskus spricht in seiner Ansprache von einer »Erosion des katholischen Glaubens in Deutschland«. Teilen Sie diese Einschätzung?

Ebertz: Die teile ich, ja. Vielleicht muss man aber eher von einer Erosion der katholischen Glaubenspraxis sprechen. Diese Prozesse sind ja im Grunde seit 40 Jahren deutlich. Doch die Diagnosen und Prognosen wurden damals von kirchenoffizieller Seite nicht ernst genommen, sonst hätte man früher interveniert. Die Diagnose ist eindeutig vor allem, was den Rückgang der Beichte angeht und – das ist hier hervorzuheben – die Nachfrage nach dem Sakrament der Ehe. Da haben wir im Grunde den größten



Einbruch in den kirchlichen Zahlen. Auch im Blick auf die Zahlen des Gottesdienstbesuchs liegen wir inzwischen bei zehn Prozent. Wenn man aber auf die Alterszusammensetzung, die Milieuzusammensetzung dieser Gottesdienstgemeinde schaut, kann man voraussagen, dass die Erosion sich in den nächsten Jahren noch beschleunigen wird. Wir haben, wenn man so will, eine Ruinierung der bisherigen Sozialgestalt der Kirche. Die Erosion der Gnadenanstalt Kirche habe ich vor beinahe 20 Jahren prognostiziert und sie ist wirklich eingetroffen.

Frage: Der Papst spricht in diesem Zusammenhang davon, dass die Kirche ihre »lähmende Resignation« überwinden müsse. Wie drückt sich diese aus?

Ebertz: Es gibt eine gewisse Ignoranz in der Kirchenleitung. Und zwar in einer doppelten Weise: Man schaut vielleicht hin, meint aber doch, das Ganze sei gar nicht so dramatisch, wie es die Zahlen zum Ausdruck bringen. Weil man ja in einem binnenkirchlichen Kontext lebt, der noch irgendwie den Eindruck erzeugt, es ist doch alles noch recht vital. Und die andere Seite der Ignoranz: Man hat immer geglaubt und gehofft, da gäbe es eine Kehrtwende, die Krise würde irgendwann ein Tal erreichen und dann ginge es wieder aufwärts. Man hat die langfristige Erosionstendenz tatsächlich nicht ernst genommen und nicht frühzeitig interveniert. So ist dann mit der Zeit diese resignative Stimmung entstanden, wie sie der Papst hier benennt. Ich glaube nicht, dass die Resignation die Ursache für die Erosion ist, sondern die Resignation ist

*»Da beschreibt man den »verweltlichten Menschen« so,
als hätte er keine »Transzendenz-Antennen« mehr.*

Die Menschen haben solche Antennen!

*Sie werden nur nicht mehr nach der Kirche ausgerichtet,
sondern im Do-It-Yourself-Verfahren an anderen Energiequellen.«*

eine Folge der Erosion und der Tatsache, dass die Krise eben keinen Wendepunkt erreicht hat.

Frage: *Lässt sich diese Stimmung allein durch Ehrlichkeit überwinden? Indem man jetzt sagt, »ja, wir erkennen das an«?*

Ebertz: Das kann man so sicherlich nicht sagen. Denn Resignation hat ja auch eine emotionale, nicht nur eine kognitive Seite. Um die Resignation zu überwinden, ist zunächst eine klare Diagnose der Ist-Situation der Kirche, aber auch der Gesellschaft vonnöten. Da sehe ich eine weitere Seite der Ignoranz: Anstatt die gesellschaftlichen Entwicklungen klar zu diagnostizieren, nimmt man eine Haltung der Abwertung ein. Das ist auch im päpstlichen Text zu spüren. Da ist von einem »verweltlichten Menschen« die Rede. Von Menschen, die sich nicht öffnen für den Lichtstrahl Gottes und seiner Liebe. Das sind alles Abwertungen. Da beschreibt man den »verweltlichten Menschen« so, als hätte er keine »Transzendenz-Antennen« mehr. Die Menschen haben solche Antennen! Sie werden nur nicht mehr nach der Kirche ausgerichtet, sondern im Do-It-Yourself-Verfahren an anderen Energiequellen. Statt aber zu sehen, dass die Menschen transzendenzoffen und nicht diesseitsverbogen sind, wertet man sie ab und geht in einen Jammerton über. Die Zeichen der Zeit werden nicht wirklich gesehen, auch nicht meditiert und spirituell durchdrungen. Es gibt auch positive Seiten des modernen Lebens. Und die kommen nicht vor, auch nicht in diesem Text. Zudem gibt es auch eine negative Seite in der Erfahrung von Kirche: Dass man in ihr die Transzendenz-Antennen vermisst.

Frage: *»Die Weltlichkeit verformt die Seelen«, heißt es in Franziskus' Ansprache. Das erinnert an düstere soziologische Diagnosen von vor über 100 Jahren. Ist die Kirche kulturpessimistisch?*

Ebertz: Ja, ganz genau! Dieser kulturpessimistische Ton steckt in vielen kirchlichen Texten. Das war bei Papst Benedikt noch stärker zu greifen, in Variationen kommt es aber auch bei Papst Franziskus vor. Man bewertet, statt zu beschreiben, zu diagnostizieren und zu analysieren. Dieser Zwischenschritt fehlt. Übrigens ist das meines Erachtens auch auf der Familiensynode zu wenig erfolgt. Kirchliche Texte wie dieser von Franziskus zeigen, dass sozialwissenschaftliche Diagnosen nicht sonderlich ernst genommen werden.

Frage: *An dieser Stelle kommen Leute wie Sie ins Spiel. Der Papst spricht in seiner Rede auch direkt die Lehrenden an den Hochschulen an und fordert von ihnen ein besonderes »sentire cum ecclesia« – ein Fühlen mit der Kirche – ein. Was bedeutet das für Sie? Sehen Sie sich in einem Widerspruch, einerseits klar und deutlich zu analysieren und andererseits im Dienst der Kirche zu stehen?*

Ebertz: Alles, was ich kirchen- und pastoralsoziologisch mache, steht in diesem Dienst. Selbst wenn ich eine scharfe, vielleicht auch unerfreuliche Diagnose stelle, tue ich das im Sinne dieses Mitfühlens und der Verantwortung für die Kirche. Man kann doch dem Arzt, der einem Patienten eine Diagnose stellt, und sei sie noch so ernsthaft und vielleicht lebensbedrohlich, nicht vorwerfen, er würde keine Empathie für den Patienten zeigen. Man kann ihm doch nicht sagen, »verpack' doch bitte Deine Diagnose in andere Worte, damit ich nicht merke, welche Krankheit ich habe«. So ähnlich verstehe ich auch meinen Job. Mit all meinen Möglichkeiten, die ich als Hochschullehrer habe, versuche ich, die Dinge wahrzunehmen und sie nicht im diplomatischen Modus zu verpacken, sondern ungeschönt direkt zu formulieren. Das polarisiert manchmal und führt zu Abwehrhaltungen. Aber es dürfte eigentlich kirchenleitenden Instanzen nicht passieren, dass sie in solchen Fällen in die Abwehr übergehen. Wir leben mitten in ei-

ner gesellschaftlichen und kirchlichen Transformation, sind mitten in einem Epochenwandel, den man eigentlich nicht dramatisch genug beschreiben kann. Der Papst sagt selbst, wir dürfen uns nicht ans »Strandgut« der guten alten Zeit« klammern. Das ist ein Hinweis, dass wir tatsächlich Neues denken müssen.

Frage: *Wie ist das zu verstehen?*

Ebertz: Das Wort »Neu« ist so etwas wie ein Machtwort unseres Zeitgeistes. Zugleich ist es aber auch ein Merkmal des Christentums: Der in Christus neugeborene Mensch ist ein wichtiges Schlüsselwort für die christliche Mission. In der Ansprache und in anderen Texten des Papstes stecken inspirierende Anregungen für eine Neugestaltung, sogar eine Neubegründung der Kirche mit Rückgriff auf die Anfänge. Aber es ist darin auf der anderen Seite auch ein Strukturkonservatismus zu finden, der mit den Realitäten in Deutschland nichts mehr zu tun hat. Wenn ich da etwa lese, die Berufungspastoral beginne mit der Sehnsucht nach dem Priester in den Herzen der Gläubigen. Wenn ich solche Sätze lese, frage ich mich: Wo sind wir denn?

Frage: *Sie beschrieben das Wort »Neu« als Machtwort. Auch in dem von Ihnen so bezeichneten »Therapiezeit« der Papstrede heißt es, dass eine neue Dynamik in der Mission nötig sei. Zugleich kritisiert der Papst den Strukturalismus als eine »Art neuen Pelagianismus«. Stehen Struktur und Dynamik denn im Widerspruch?*

Ebertz: Nein. Aber ich kann nicht allein in alten Strukturen Kirche neu denken. Wie kann man denn auf der einen Seite diagnostizieren, dass die Beichte nachhaltig erodiert ist und die Eucharistiefeier immer weniger nachgefragt wird, andererseits aber einfach sagen, die Erneuerung komme aus der Verantwortung des geweihten Priesters für die Liturgie? Wir müssen doch vielmehr fragen: Wo fragen denn Menschen tatsächlich noch Kirche nach? Von woher kann die Vitalität der Kirche kommen? Wo gibt es auch noch Bedarf der Menschen an kirchlichen Amtshandlungen? Da stellen wir fest: Die Eucharistiefeier ist es offensichtlich nicht.

Frage: *Woher kommt die Erneuerung dann?*

Ebertz: Wir müssen sehen, wo die Kirche noch als sakramentale Institution wahr und ernst genommen wird. Die Riten der Lebenswende – also Taufe, Beerdigung, aber auch die Erstkommunion – werden noch sehr stark nachgefragt. Also ist die punktuelle, situative Dienstleistung von Kirche weiter auszubauen. Zum Beispiel indem wir einen stärkeren Akzent setzen auf die Sakramentalien. Auch indem wir entdecken, dass in der modernen Gesellschaft neue Lebensübergänge

ge entstanden sind, die für viele Menschen krisenhaft sind. Etwa ein Umzug, oder der Wechsel in den Ruhestand. Dort müssen wir mit symbolischen Handlungen und sakramentalen Angeboten zur Stelle sein.

Es gibt auch ein theologisches Argument, die Dienstleistungsseite von Kirche auszubauen. In der Konstitution »Lumen gentium« (LG 4) heißt es, dass die Kirche nicht nur *communio* ist, sondern auch *ministratio*, also Gemeinschaft und Dienstleistung. Neben dem starken Communio-Gedanken nach dem Zweiten Vatikanum wird häufig übersehen, dass die Kirche eine Art zweiter Struktur hat, nämlich diese Dienstleistungsstruktur. Das will man nicht so gerne hören. Wir reden zwar gerne von Dienst, aber nicht von Dienstleistung. Obwohl die meisten Menschen in Deutschland die Kirche tatsächlich als eine rituelle und karitative Dienstleisterin wünschen.

● KILIAN MARTIN

(mit freundlicher Genehmigung von www.katholisch.de)





Jahreskonferenz in Bad Saarow

Vom 12.-14. Oktober 2015 tagte die Berufsgruppe der GemeindereferentInnen des Erzbistums in der Heimbildungsstätte der Caritas in Bad Saarow. Im Fortbildungsteil führte Professor Dr. Bernd Jochen Hilberath von der Eberhard Karls Universität Tübingen in das aus dem 2. Vatikanischen Konzil begründete Kirchenbild ein.

Kirche ist demnach nicht Mittelpunkt der Welt, sondern eingebettet in das Erleben, dass der unverfügbare Gott sich aus überströmender Liebe selbst offenbart, die Menschen zu seinen Freunden macht und mit ihnen verkehrt und sich ihnen mitteilt. Daraus entsteht die Gemeinschaft der Kirche. Die sich daraus ergebenden Fragen: »Wozu ist Kirche da?«, »Wo finde ich sie?«, »Was macht sie aus?« und »Wer gehört dazu?« leiteten dann über zu einem sehr praktischen Teil, den man überschreiben könnte mit »Ist Kirche planbar?«

In diesem Teil begegnete uns der unternehmerische Ansatz »Effectuation«, von dem wir durchaus feststellen konnten, dass wir ihn in Ansätzen schon praktizieren. Er besagt, dass ein Ziel im unvorhersehbaren – nicht planbaren – Zusammenwirken mehrerer Beteiligter erreicht werden kann und sich dabei Weg und Mittel immer wieder wandeln. Übersetzt in kirchliche Zusammenhänge, könnte man als Ziel formulieren: »Wir wollen Zeugnis geben von der überströmenden Liebe Gottes« – Ausdrucksform und Mitarbeit kann und wird sich immer wieder ändern, je nachdem welche Menschen mit ihren Charismen da zusammenwirken.

Die Anstrengungen – nicht nur – unseres Erzbistums, für die kommende Zeit pastorale Pläne zu entwickeln erscheinen unter dieser Prämisse in einem neuen Licht.





Michael Heinschke nimmt Abschied

40 Jahre im kirchlichen Dienst

Der erzbischöflich Beauftragte für die Gemeinde- und PastoralreferentInnen geht in den Ruhestand

Am Rande der diesjährigen Jahreskonferenz der GemeindereferentInnen des Erzbistums Berlin, bei der Michael Heinschke sich offiziell von uns verabschiedete, ergab sich die Gelegenheit zum Gespräch über seine langjährige Tätigkeit. Hier eine Zusammenfassung.

Am 1. Februar 2016 wird Michael Heinschke, erzbischöflich Beauftragter für die Laien im Pastoralen Dienst – so die korrekte Stellenbezeichnung – in den Ruhestand gehen. Dann war er über 40 Jahre im kirchlichen Dienst, mehr als 36 davon im Bischöflichen Ordinariat. Dabei war der Start alles andere als vielversprechend. Nach dem Theologiestudium in Paderborn und München erhielt Michael Heinschke als 24-jähriger Theologe 1975 zunächst nur einen Stundenvertrag als Religionslehrer im damaligen West-Berlin, eine mehr als prekäre Situation. Mit dem Erhalt eines Vollzeitvertrages und der Beauftragung für die Aus- und Weiterbildung von Religionslehrkräften zeichnete sich allerdings schon bald eine Richtung ab, in die seine Tätigkeit sich entwickeln würde.

1979 wurde er zum Referenten für Gemeindekatechese in den Dienst für den Westteil des Bistums berufen,

ein Tätigkeitsfeld, das neu war und voller Herausforderungen steckte. Dem »Konzilstheologen« Michael Heinschke bot sich damit die Chance zur Förderung der Laien in der Ortskirche von Berlin. 1981 ernannte ihn der damalige Berliner Bischof Joachim Meisner zum Leiter der Abteilung Pastorale Planung und Pastorale Dienste. Damit übernahm Heinschke auch Verantwortung für Ausbildung und Begleitung der GemeindereferentInnen und für die neu entstehenden Berufe der PastoralreferentInnen und Ständigen Diakone.

Der erste Satz des Konzilsdokuments »Gaudium et Spes« wurde zum Grundmotiv seiner Arbeit: »Freude und Hoffnung, Trauer und Angst der Menschen von heute (...) sind auch Freude und Hoffnung, Trauer und Angst der Jünger Christi« – Kirche ist nicht für sich selbst da, sondern hat den Auftrag, mit den Menschen zu leben, Leben zu deuten und es zu feiern. Im Lauf der 80er Jahre rückte Michael Heinschke zum Stellvertretenden Leiter des Seelsorgeamts Berlin (West) auf.

Nach dem Fall der Mauer sortierte sich alles neu. Obwohl das Bistum nie geteilt war, hatten sich unterschiedliche Wege des kirchlichen Lebens entwickelt. Doppelte Leitungsstrukturen und verschiedene Entwicklungen in der Pastoral galt es zusammenzuführen. Michael Heinschke musste unterschiedlich ausgeprägten Berufsbildern und Biographien aus Ost und



West Rechnung tragen und gleichzeitig das Gefühl für Gemeinsamkeit stärken. Mitten hinein in dieses Bemühen traf die Finanzkrise Anfang der 2000er Jahre das Erzbistum hart. Überall wurde gespart, Stellen gekürzt, Pfarreien fusioniert und frisch ausgebildete GRs und PRs nicht in den Dienst übernommen. Eine Entscheidung, die Michael Heinschke mittragen musste und die langfristig nachwirkt.

Seit 2012 befindet sich das Erzbistum in einem von Erzbischof Rainer Maria Kardinal Woelki angestoßenen Prozess zur Neuordnung der Pastoral, der wiederum einschneidende Veränderungen für die Arbeit aller im Pastoralen Dienst Tätigen hat, ganz besonders für die GRs. Die Zahl der Pfarreien soll bis 2020 auf weniger als ein Drittel sinken, in den neuen Gebilden werden

gemischte Teams eingesetzt, die mit ihren verschiedenen Professionen und Charismen das Leben der Gemeinden in den neuen Pfarreien fördern sollen. Für die derzeit 57 GRs bedeutet das, ihr Selbstverständnis und ihre Arbeitsweise, die sie z.T. seit mehr als 30 Jahren ausgeprägt haben, neu auszurichten. Das zuständige Dezernat wird derzeit ebenfalls umgebaut. Statt wie bisher einzelner Beauftragter für jeden Beruf sind künftig je ein oder zwei ReferentInnen und ihr gemeinsamer Abteilungsleiter für Ausbildung und Berufseinführung, Einsatzplanung und -begleitung, ferner Fortbildung sowie Teamentwicklung der Priester, Diakone, PRs und GRs verantwortlich. Mit dem Ausscheiden von Michael Heinschke soll dieser Umbauprozess abgeschlossen sein. Damit geht für ihn wie für unsere Berufsgruppe eine prägende Zeit zu Ende.



Rückblick – Studientag des Berufsverbandes im Bistum Trier

Am 23. September traf sich der Berufsverband im Bistum Trier zur Mitgliederversammlung und zum Studientag.

Beim Studientag ging es um den Stand der Bistumssynode, die kurz zuvor ihre 5. Vollversammlung hatte. Die Synode, die in das Jahr 2016 hinein um eine 7. Vollversammlung verlängert wird, befindet sich mittlerweile in der wichtigen Phase von den zahlreichen und wertvollen Empfehlungen der einzelnen Sachkommissionen in Entscheidungen für die Zukunft der Kirche im Bistum Trier zu kommen. Synodale aus unserer Berufsgruppe

berichteten über den Stand der vier Sachkommissionen Diakonisch sein, Zukunft der Pfarrei, Katechese und Sonntag & Gestaltung des Sonntagsgottesdienstes. In Kleingruppen wurden die Themen der einzelnen Sachkommissionen vertieft und die bislang erarbeiteten Empfehlungen vorgestellt. Insgesamt will die Synode die Kirche im Bistum Trier inhaltlich im Sinne des Evangeliums bewegen. Mögliche strukturelle Veränderungen sollen diesem Prozess dienen.

FÜR DEN VORSTAND DES BERUFSVERBANDES IM BISTUM TRIER
 ● MARION BEXTEN

Mitgliederversammlung

*des Berufsverbandes der Gemeindereferentinnen
und Gemeindereferenten der Erzdiözese Freiburg*

Zur zweiten Mitgliederversammlung im Jahr 2015 kamen die Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten am Montag, den 26. Oktober 2015 im Margarethe Ruckmich Haus in Freiburg zusammen. Im ersten Teil der Versammlung stand der Rechenschafts- und Kassenbericht sowie die Ergebnisse der Anträge aus den letzten Sitzungen auf der Tagesordnung.

Mit Spannung wurde der Bericht der Referentin Sybille Frühwirth erwartet, die seit einem Jahr für den Berufsverband tätig ist. Sie konnte berichten, wie sich ihre Arbeit im ersten Jahr entwickelt hat. Das Thema vom Ehrenamt(-lichen Berufsverband) zum Hauptamt war hier immer wieder Begleiter. Die Anfangszeit der Referententätigkeit war geprägt vom Einrichten des Arbeitsplatzes und der Schaffung guter Rahmenbedingungen. Sybille Frühwirth konnte jedoch auch erste wichtige Akzente setzen, die zur Profilierung des Berufsbildes beitragen. Der Vorstand profitierte von der Referentin, die immer wieder an Vorstandssitzungen teilnahm und bei einigen Themen wichtige Vorarbeit leistete. Verbandsintern hat sich Sybille Frühwirth mit der Satzung auseinandergesetzt und einen Satzungsentwurf erstellt, der bei der nächsten Mitgliederversammlung, im April, verabschiedet werden soll.

Der »Mehr-Wert« der Referentenstelle für die Mitglieder wird durch eine überarbeitete, transparentere Homepage, die Einführung eines mehrmals jährlich erscheinenden Newsletters und durch das Schaffen von mehr Mitgliedernähe erfahrbar. Nicht zuletzt profitieren die Mitglieder davon, dass durch das Schaffen einer 20prozentigen Stelle ein für unsere Diözese wichtiges, berufspolitisches Thema, innerhalb des Verbands erprobt werden kann und die gesammelten Erfahrungen an den Dienstgeber aus erster Hand weitergegeben werden können.

Stephan Schwär, Vertreter der KODA, hat die Mitglieder über die Möglichkeit einer Satzungsänderung informiert, die dem Berufsverband ermöglichen würde, sich neben den Gewerkschaften um Plätze in der KODA zu bewerben. Die Mitglieder fanden diese Perspektive sehr interessant, es gab aber auch kritische Anmerkungen.

Der zweite Teil der Mitgliederversammlung stand im Zeichen von Neuwahlen. Ulrike Hauck, die Vorsitzende, und die beiden Vorstandmitglieder Norbert Baum und Hanjo Spang schieden aus dem Amt aus. Im Namen aller Mitglieder dankte der Vorstand ihnen für ihren Einsatz für den Berufsverband. Cyrilla Kunz Pircher wurde im Amt der Schriftführerin bestätigt, neu im Vorstand können wir Ulrike Lebert, als 2. Stellvertretende Vorsitzende begrüßen. Das Amt des/der Vorsitzenden und der Kassiererin/ des Kassiers bleiben vakant. Für die Bundesversammlungen konnten vier Delegierte und drei Ersatzdelegierte gewählt werden.

Nun schauen wir gespannt auf die Mitgliederversammlung am 27. April 2016, bei der nochmals Wahlen und voraussichtlich eine Satzungsänderung auf der Tagesordnung stehen werden.

● SIGRUN GAA-DE MÜR, 1. STELLVERTR. VORSITZENDE



100.
DEUTSCHER
KATHOLIKENTAG

Katholikentag



Leipzig

ZdK

Seht, da ist der /₂₅ — 29 Mai 2016 Mensch

katholikentag.de

Buchvorstellungen

Wie geht's weiter?

ausgewählt & präsentiert von:
 ● MARCUS C. LEITSCHUH



Das neue Jahr ist da und mit ihm viele Vorsätze. Wie geht es weiter in der Kirche und Gemeinde? Das ist eine der bewegenden Fragen. Wie wird die Pastoral, wenn Gemeinden fusionieren? Wie wird Franziskus die Kirche in 2016 reformieren? Wie verändert sich die Ökumene mit Blick auf das Reformationsjubiläum? Viele Fragen. Einige neue Bücher verstärken sie oder versuchen Antworten zu finden.

In einer Zeit, in der viele Ortsgemeinden wegfusioniert werden, plädiert Christian Möller für eine sinnlich erfahrbare Kirche, die sich trotz dem Trend entgegenstemmt. Er fragt, wie die Gemeinde den Reichtum des Gottesdienstes neu wahrnehmen kann, sodass sie die Nähe Gottes förmlich spürt, wie sie eine **»Kirche mit allen Sinnen«** wird. Doch auch im Wochenalltag gilt es, auf den Geschmack zu kommen. Dieses Buch führt in leicht verständlicher Sprache vor Augen, dass das Beste, was der Kirche passieren könnte, eine Art von Selbstvergessenheit in Gottes sinnlicher Nähe wäre.

»Das gemeinsame Priestertum aller Getauften« ist ein Basisthema des Zweiten Vatikanischen Konzils. Es knüpft an eine biblisch-frühchristliche Tradition an, die die Fülle des Christseins, die uns aus der Taufe zukommt, wieder neu erahnen lässt. Diese Lehre verknüpft Elmar Mitterstieler mit einem weiteren Grundansatz:

Das Konzil wendet sich an alle: an alle Christen, an die ganze Ökumene, an alle, die an den Gott Abrahams glauben, an alle Religionen und sucht das Gespräch mit allen Menschen. Schrift- und Konzilszitate sowie weitere Zitate aus kirchlichen Dokumenten möchten zu einer weiterführenden persönlichen Reflexion und zum Austausch in Gesprächskreisen anregen.

Er ist wieder da! Das Jesusbuch von Franz Alt war ein Bestseller und nun widmet er sich wieder dem Mann aus Nazareth. Weil vor 2000 Jahren das Aramäische so weit von der Bibelsprache Griechisch entfernt war wie heute das Arabische vom Deutschen, ist für Alt Jesus sehr widersprüchlich und unverständlich überliefert. In aber genau der Spur des aramäischen Jesus ist das neue Buch von Franz Alt ein Appell, die Botschaft Jesu wieder lebendig zu machen. Ein spannendes Buch, ein wichtiger Debattenbeitrag, der sich allerdings nicht ganz so wichtig nehmen sollte, wie der mehrdeutige Titel **»Was Jesus wirklich gesagt hat«** verspricht.

Mitten im Aufbruch des Zweiten Vatikanischen Konzils gründete im Jahr 1964 Hans Küng in Tübingen das erste Institut für Ökumenische Forschung im deutschsprachigen Raum. Fünfzig Jahre später lohnt die Frage nach der heutigen ökumenischen Situation und auch deren Zukunft. Das Buch **»Damit sie alle eins seien«** hat zwar einen wenig originelle Titel, dafür

vereint es aber lesenswerte Beiträge und zeigt Perspektiven auf, wie gegenwärtige Blockaden überwunden und die Einheit der Kirchen trotz aller Konflikte verwirklicht werden könnte.

Franziskus revolutioniert die Kirche. Er meldet sich zu sozialen Fragen zu Wort, mischt sich politisch ein. Er ist das, was ein Papst sein soll: ein wacher Warner und mutiger Mahner. Dadurch macht er sich auch Feinde, innerhalb und außerhalb des Vatikans. Kann der Papst diesen entscheidenden Kampf um die Reform und die Zukunft der Kirche gewinnen? Marco Politi hat ein zuweilen reißerisches, aber insgesamt nachdenklich stimmendes Buch über die Realitäten im Vatikan geschrieben. Fast atemlos liest man, reibt sich die Augen. **»Franziskus unter Wölfen«** rüttelt auf. Wirklich überrascht ist man freilich nicht.

Längst haben heute die Priester und nicht nur die Bischöfe das Recht, im Gottesdienst die Homilie zu halten. Wäre es nicht an der Zeit, dass auch theologisch ausgebildete Laien das Evangelium auslegen dürfen? Dass Laien das können zeigt ein Beispiel aus der Ortskirche Essen: seit 20 Jahren gibt es den Ansprachenkreis in der Frintroper Gemeinde St. Josef. In **»Wenn Laien zu Wort kommen«** sind viele der Predigten abgedruckt. Sie beweisen die persönliche Färbung, aber auch den tiefen Ernst dieses Dienstes und ermutigt zum eigenen Nachdenken, Aufschreiben



◀ Christian Möller
Kirche mit allen Sinnen
 Plädoyer für eine
 Gemeinde mit Herzen,
 Mund und Händen
 Neukirchener Theologie
 2015



◀ Elmar Mitterstieler
**Das Priestertum
 aller Getauften**
 Echter 2015



◀ Franz Alt
**Was Jesus wirklich
 gesagt hat**
 Eine Auferweckung
 Gütersloher Verlagshaus
 2015



◀ Bernd J. Hilberath / Hans Küng / Johanna Rahner (Hg.) **Damit sie alle eins seien** Programmatik und Zukunft der Ökumene Grünewald 2015



◀ Herbert Fendrich / Markus Weckesser / Arnd Brechmann (Hrsg.) **Wenn Laien zu Wort kommen** Ein außergewöhnlicher Dienst Herder 2015



◀ Reinhard Marx **Kirche (über)lebt** Kösel 2015

und Vortragen von Laienauslegungen zur Bibel und Stärkung der Gemeinde.

Abtprimas Notker Wolf gehört zu den großen spirituellen Mutmachern. Jetzt schreibt er übers Altern. »Es ist merkwürdig. Die eigene Lage wird ernster – immerhin gehe ich nun auf die fünfundsiebzig zu –, aber die Welt nötigt mich immer häufiger ein mildes oder amüsiertes Lächeln ab.« Aus dieser Grundhaltung heraus schreibt er über den Blick zurück, die Gegenwart des Ältergewordenen und den Blick in die Zukunft. Ein wunderbarer Band: **»Altwerden beginnt im Kopf – Jungbleiben auch«**.

Wieder hat der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz, Reinhard Kardinal Marx, ein kleines grauen Büchlein verfasst. **»Kirche (über)lebt«** ist Zustandsbeschreibung und Zukunftsoptimismus zwischen zwei Buchdeckeln. Was das Buch lesenswert macht ist, dass zu verschiedene Facetten des Kircheseins sehr persönlich, einfach und nachvollziehbar geschrieben wird. Kirche und Freiheit, Gesellschaft und ihre Veränderung sind nur einige der Leitthemen die in die Grundaussage münden: Zwischen Anpassung und Widerstand muss Kirche in kritischer Solidarität ihr Zeugnis in eine freiheitliche Kultur eintragen. Kirche begegnet in Gemeinschaft mit vielen anderen den Herausforderungen einer immer komplexer werdenden, pluralen Zivilisation.

Über Jahrhunderte gewachsene Strukturen der Pfarrgemeinden werden durch XXL-Großgemeinden, Seelsorgebezirke und Pastorale Räume abgelöst. Um den Gemeinden eine Zukunft zu geben, ist eine tiefgreifende Veränderung der Rolle von Priestern und engagierten Christen nötig. Ermutigungen dazu finden sie in der Praxis Jesu und im frühen Christentum. Bestärkt werden sie auch durch das Zweite Vatikanische Konzil. Wie das gelingen kann, zeigt Hermann-Josef Frisch praxisnah und in konkreten Schritten in seinem Buch **»Nicht die Asche bewahren, sondern das Feuer weitergeben«**.

Ausgehend vom Leben des Papstes zeigt Paul M. Zulehner dessen Kernanliegen in seinem Buch mit dem doppeldeutigen Titel **»Auslaufmodell«**. Sein Einsatz für eine Kirche der Armen und für eine neue Kultur des Umgangs miteinander in der Kirche – wie bei der Vorbereitung und Durchführung der Familiensynode werden vertieft durch Beiträge ausgewiesener Experten wie dem Politiker Wolfgang Schässel, dem Sozialethiker Friedhelm Hengsbach und dem Familienforscher Wolfgang Mazal. Ein leidenschaftliches Plädoyer, daran mitzuwirken, dass mit einem neuen Verständnis und einer veränderter Praxis das Schiff Kirche neu Fahrt aufnimmt.

Frère Emmanuel lädt in **»Gottes Liebe – größer als gedacht«** ein, die göttliche Liebe zu entdecken. Dieses Buch will Hinder-

nisse aus dem Weg räumen, die bei der Suche nach Sinn oder bei spirituellen Erfahrungen aufkommen können: den Zweifel an einem Gott der Liebe angesichts einer Welt, in der das Böse grassiert; versteckte Ängste, die sich aus der Schwierigkeit herleiten, sich als liebenswürdig wahrzunehmen; die Tendenz, sich ein fernes und dominierendes, ausschließlich männliches Wesen vorzustellen; fruchtlose Gegensätze zwischen Wissenschaft und Glaube, Psychologie und Theologie, Sexualität und Spiritualität.

Mein Tipp für diese Tage: Bernd Hillebrand entwickelt im theoretischen Teil seiner Studie anhand des Begriffs der ästhetischen Passung die Kriteriologie für eine gelingende Glaubenskommunikation in der heutigen pluralen Welt. In einem praktisch ausgerichteten Teil bietet er in seinem Buch **»Schön und passend?«** viele konkrete Beispiele und Ideen, die Lust machen, selbst zu experimentieren und so Glaube und Welt in eine neue Beziehung zu bringen.

Ein Papst meint es ernst mit der Ökumene. Als er im Sinne des Konzils mutige Schritte hin zur Einheit der Christen unternimmt, gerät er in die Fänge der Intrigen und wird um ein Haar zum »Papa haereticus« erklärt... Der reformierte Theologe Edmund Schlink nahm als Beobachter am Zweiten Vatikanischen Konzil teil. Unter dem Eindruck des Konzils schrieb er diese atemberaubende Erzählung, die zunächst



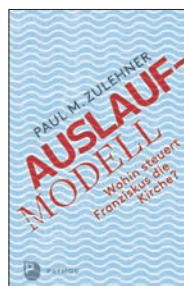
◀ Marco Politi **Franziskus unter Wölfen** Der Papst und seine Feinde Herder 2015



◀ Notker Wolf / Leo G. Linder **Altwerden beginnt im Kopf – Jungbleiben auch** Adeo Verlag 2015



◀ Hermann-Josef Frisch **Nicht Asche bewahren, sondern das Feuer weitergeben** Wie Gemeinden sich neu erfinden Patmos Verlag 2015



◀ Paul M. Zulehner
Auslaufmodell
Wohin steuert
Franziskus die Kirche?
Patmos Verlag 2015



◀ Bernd Hillebrand
Schön und passend?
Grundlagen einer Pasto-
ral der Zeichen der Zeit.
Reihe: Zeitzeichen, Bd. 36
Grünwald Verlag 2015



◀ Anselm Grün
Der Glaube der Christen
Reihe topos premium.
Topos plus Verlags-
gemeinschaft 2015

unter einem Pseudonym erschien. »**Die Vision des Papstes**« ist ein Roman, doch gleichzeitig eine wichtige Anregung, die auch aufregen darf.

Die Begegnung mit anderen Religionen gehört inzwischen zu unserem Alltag, und die Christen haben sich längst von ihrem Überlegenheitsdunkel verabschiedet. Im Gegenteil, angesichts von Fluchtbewegungen und Kirchenaustritten vermuten einige Zeitgenossen gar das Ende des Abendlandes. Insofern ist das Buch »**Der Glaube der Christen**« hoch aktuell. Anselm Grün fragt danach, was eigentlich das Besondere am Christentum ist. Ohne andere religiöse Erfahrungen abzuwerten, zeigt er überzeugend auf, worum es im Christentum eigentlich geht. Eine wohlthuende Lektüre, die den Blick auf die eigene Religion stärkt.

Vierzig Bischöfe aus aller Welt versammelten sich gegen Ende des Zweiten Vatikanischen Konzils in der römischen Domitilla-Katakombe, um einen Pakt zu schließen: Sie verpflichteten sich selbst zu einem einfachen Lebensstil, zum Verzicht auf alle Privilegien und dazu, dass die Armen im Mittelpunkt ihrer pastoralen Sorge stehen würden. Norbert Arntz schildert in seinem Buch »**Der Katakombenpakt**« dessen atemberaubende Wirkungsgeschichte. Vor allem aber stellt er die Persönlichkeiten vor, die diesen Pakt geschlossen haben und liefert damit ein

ermutigendes Buch, das das Denken von Papst Franziskus erklären hilft und zeigt, dass Kirche auch ohne teurer Paläste und teuer renovierter vatikanischer Vielzimmerwohnungen geht.

Zum Schluss noch etwas fürs Herz. »**Freude sei in euren Herzen**«, ist eine der Grundbotschaften von Papst Franziskus. Der gleichnamige Band versammelt 365 der schönsten Texte und Worte von »Papa Francesco« – einen für jeden Tag des Jahres. Eine wohlthuende Idee: Für jeden Tag die persönliche Dosis Franziskus. Aus diesen kleinen Worten heraus kann dann der eigene Alltag besser werden und die Zukunft der Gemeinde und Kirche gleich mit. Wenn man denn den Buchstaben folgt und glaubt.



◀ Norbert Arntz
Der Katakombenpakt
Für eine dienende und
arme Kirche
Topos Taschenbuch.
Topos plus Verlags-
gemeinschaft 2015



◀ Frère Emmanuel
Gottes Liebe – größer als gedacht
Warum es notwendig ist,
unsere Vorstellungen
von Gott zu hinterfragen
Patmos Verlag 2015



◀ Edmund Schlink
Die Vision des Papstes
Reihe topos premium.
Topos plus Verlags-
gemeinschaft 2015



◀ Papst Franziskus
Freude sei in euren Herzen
Ein Begleiter
für jeden Tag
Reihe topos premium.
Topos plus Verlags-
gemeinschaft / Matthias-
Grünwald-Verlag
in Gemeinschaft mit
L'Osservatore Romano
2015

Angemerkt

Spiritualität, Führen und die Frage: wer?

Ein Zwischenruf von Marcus C. Leitschuh

»Hildegard Gosebrink lädt ein, zwischen Personal- und Finanzentscheidungen, Mitarbeitergesprächen und Workshops ein spirituelles Kräftefeld zu entdecken.«

So wirbt der Verlag. Wenn ein Verlag mit renommiertem theologischen Verlagsprogramm ein Buch zum Thema Spiritualität im Führungsalltag anbietet, das zudem von der Leiterin eines kirchlichen Bildungshauses geschrieben wurde, dann lässt das aufhorchen. Das Buch richtet sich an alle Arten von Führungskräften und die, so die Autorin gleich im ersten Satz, »kommen nicht fertig auf die Welt«. Das Buch verbindet sehr gut die Welt der Entscheider und die biblisch-spirituelle Tradition. Von Ignatius bis Hildegard von Bingen, vom Psalm bis zu Jesu Kreuzestod: Bogen ist weit gespannt.

Da sich der Patmos-Verlag besonders auch im Bereich Psychologie und Lebenshilfe engagiert, liegt es nahe, dass Gosebrinks Buch besonders für gestresste Führungskräfte bei Banken, Industrieunternehmen und Beratungsfirmen geschrieben wurde. Doch was passiert, wenn wir den Buchtitel umdrehen. Wie ist es denn um die »Führung im Spiritualitätsalltag« bestellt? Wäre ja auch mal ein spannendes Gosebrinkbuch: Wie führen eigentlich Gemeindepfarrer, wie leiten

Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten wie gehen Pastoralreferentinnen und -referenten mit Macht und Ohnmacht um...

Auf Jesu Spuren lassen sich Meetings besser gestalten, Personalentscheidungen spirituell einordnen. Und wie gestalten spirituelle Menschen im umgedrehten Fall Personalentscheidungen? Wie moderieren und führen Pastore eine Bausitzung für die Kindergartenerweiterung und Gemeindefusion? Im Gemeinde- und Verbandsalltag »leiden« vor allen Dingen gerade die Menschen in Sitzungen, die aus der Kommunalpolitik oder dem Berufsleben professionelle Entscheidungsfindung, strukturierte Abläufe, sicheres Zeitmanagement und offene Debatten kennen. Wenn also Führungskräfte spiritueller werden, dann sollten allenthalben auch Spirituelle lehrungsfähiger werden. Aber das ist ein anderes Buch. Das hieße dann wohl so:

»Die Autorin lädt ein, zwischen Predigtvorbereitung und Beerdigung aus Personal- und Finanzentscheidungen, Mitarbeitergesprächen und Workshops ein Kräftefeld durch Führen zu entdecken.«

● MARCUS C. LEITSCHUH



Hildegard Gosebrink
Mit Sinn und Ziel
Spiritualität im Führungsalltag
Patmos Verlag 2015

IMPRESSUM

Herausgeber

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

Geschäftsstelle

Peter Bromkamp · Ohmstraße 35
45711 Datteln
vorstand@gemeindereferentinnen.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@gemeindereferentinnen.de

Redaktion

Regina Nagel, Widdern
Peter Bromkamp, Datteln

Thomas Jakob, Rheine

und viele im Innenteil namentlich genannte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
Alle arbeiten ehrenamtlich!

Das Gemeindereferentinnen-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

©Sergey Nivens@fotolia.com

Karikaturen

Thomas Pläßmann, Essen

Layout

Martin Kröger, Lindern (Oldbg.)

Druck

Offset Friedrich GmbH & Co. KG
Ubstadt-Weiher

Versand

Ökumenisches Arbeitslosenzentrum
Recklinghausen e.V.

Redaktionsschluss für die Ausgabe 1/2016:

5. Februar 2016 · Bitte vormerken!

Artikel bitte an

redaktion@gemeindereferentinnen.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 als SEPA-Lastschriftmandat

Ich ermächtige den Gemeindereferentinnen Bundesverband einmal jährlich zum 15. März Euro (mind. 15 Euro) als Mitgliedsbeitrag von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom Gemeindereferentinnen Bundesverband auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. | **Hinweis:** Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

IBAN: DE..... Name Kreditinstitut:

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

