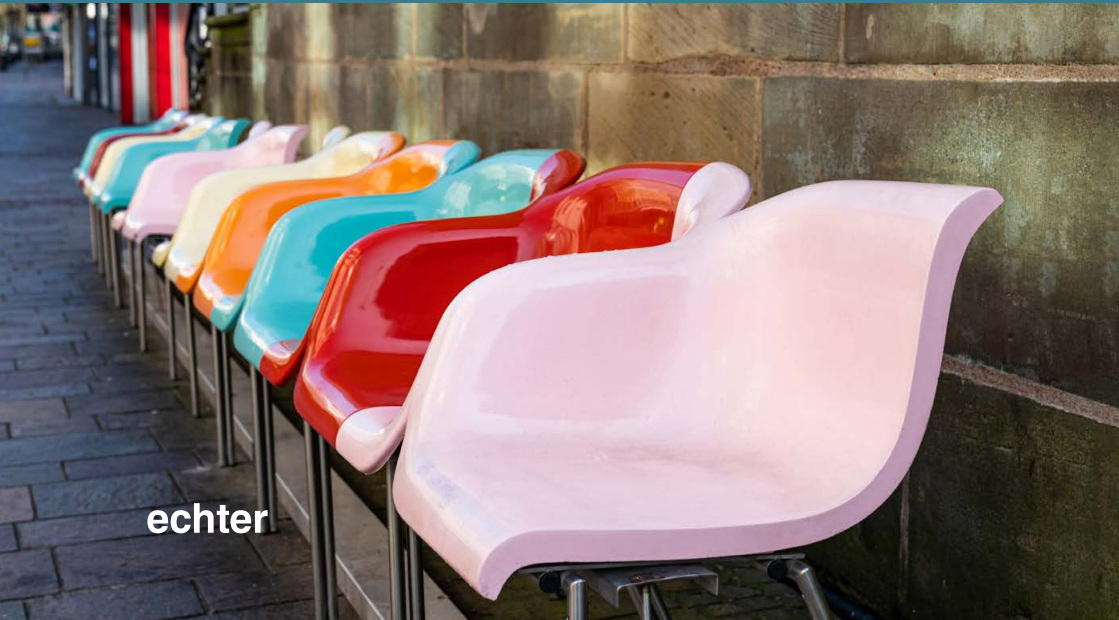


Ulrich Feeser-Lichterfeld · Patrick Heiser
Hans Hobelsberger · Jennifer Jung (Hrsg.)

Gemeinde- referent:in

Eine Studie
zu Berufsbild und
kirchlich-pastoralen
Transformation

Kompetenzen und
Potenziale eines
unterschätzten Berufs



echter

Ulrich Feeser-Lichterfeld · Patrick Heiser
Hans Hobelsberger · Jennifer Jung (Hrsg.)

Gemeinde- referent:in

Eine Studie
zu Berufsbild und
kirchlich-pastoralen
Transformation

**Kompetenzen und
Potenziale eines
unterschätzten Berufs**

echter



Diese Veröffentlichung ist unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 lizenziert. Dies gilt nicht für anderweitig gekennzeichnete Inhalte.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Online veröffentlicht auf dem institutionellen Repositorium der Katholischen Hochschule NRW:

DOI 10.17883/4410

<https://doi.org/10.17883/4410>

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;

detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über

<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

1. Auflage 2023

Echter Verlag GmbH, Würzburg

www.echter.de

Gesamtgestaltung: wunderlichundweigand

Coverfoto: © Viktor Kintop/iStock.com

Druck und Bindung: Rudolph Druck, Schweinfurt

ISBN: 978-3-429-05925-5

Inhalt

Die Gemeindereferent:innen-Studie: Eine Einführung 7
Ulrich Feeser-Lichterfeld, Patrick Heiser, Hans Hobelsberger
und Jennifer Jung

Teil I: Ergebnisse

Design und Ergebnisse des quantitativen Studienteils 17
Patrick Heiser

Design und Ergebnisse des qualitativen Studienteils 59
Jennifer Jung und Carina Caruso

Zentrale Ergebnisse der GR-Studie 93
Ulrich Feeser-Lichterfeld, Patrick Heiser und Jennifer Jung

Teil II: Diskussionen

„Kanonenfutter für die Seelsorge“: Zur Berufsbindung
von Gemeindereferent:innen 106
Patrick Heiser

Gemeindereferent:innen als Katalysator einer Transformation
von Kirche? Professionsbezogene Perspektiven 125
Carina Caruso und Hans Hobelsberger

„Eine Sozialarbeiterin mit kirchlichem Kontext“: Pastorale und Soziale
Arbeit vernetzt – Ein Werkstattbericht 142
Andreas Leinhäupl

Liquid jobs in a liquid church. Gemeindereferent:innen
mit Change-Potenzial? 155

Ulrich Feeser-Lichterfeld

Menschennah und systemerhaltend. Zukünftige pastorale
Transformationslinien in der Vorstellung von Gemeindereferent:innen
– Ressourcen und Hindernisse 170

Bernd Hillebrand

Vom Kirchen- und Pastoralverständnis der Gemeindereferent:innen
lernen. Fünf Thesen zu ekklesiologischen Indikationen und ekklesialen
Optionen für eine Kirche im Zustand der Transformation 186

Michael Quisinsky

Geistesgegenwärtige Gemeindereferent:innen verändern Kirche –
Tag für Tag 211

Joachim Burkard

Private oder prosoziale Spiritualität der Gemeindereferent:innen?
Spiritualitätsprofile und ihr Verhältnis zur Transformation
der Kirche 221

Katharina Karl

Chaossurfer:innen ausbilden. Herausforderungen für ein Studium,
das auf den Umgang mit Transformation vorbereiten will 242

Clarissa Vilain

Über den Rahmen hinaus. Zur Thematik der Fortbildung im Kontext
der pastoralen Berufspraxis von Gemeindereferent:innen 263

Wilhelm Tolksdorf

Autorinnen und Autoren 278

Die Gemeindereferent:innen-Studie: Eine Einführung

Ulrich Feeser-Lichterfeld, Patrick Heiser,
Hans Hobelsberger und Jennifer Jung

Wem trauen Sie – wenn überhaupt – zu, den von vielen beklagten Reformstau innerhalb der katholischen Kirche durch transformativ wirkende Schritte anzugehen? Kommt Ihnen bei dieser Frage die eine oder der andere Gemeindereferent:in oder gar deren gesamte Berufsgruppe in den Sinn? Vielleicht liegen wir falsch, wenn wir das anzweifeln, und im Hinblick auf diese Gruppe kirchlicher Mitarbeiter:innen und ihre Kompetenzen und Potenziale für kirchlichen Wandel von einem unterschätzten Beruf sprechen. Dass sich viele Gemeindereferent:innen substantielle Veränderungen in der Kirche wünschen und nicht selten kaum mehr die Motivation spüren, die sie diesen Berufsweg hat einschlagen lassen, erfährt, wer mit ihnen spricht. Dann wird wie bei Rolf, einem unserer Interviewpartner in der Gemeindereferent:innen-Studie 2021/2022, die wir im Folgenden kurz „GR-Studie“ nennen wollen, deutlich, dass ihre Situation in Beruf und Kirche alles andere als leicht ist:

„Ich finde, wenn man als ein halb wacher Mensch durch die Gegend geht, geht es zunehmend um das *Trotzdem* und um dieses *Trotzdem* ist es immer auch gegangen, auch früher schon vor gut 40 Jahren, als ich studiert habe. Es ging immer um das *Trotzdem*. [...] und jetzt dieses *Trotzdem*, wird jetzt noch mal hart auf die Probe gestellt in der Zeit, wo wir immer unwichtiger werden, wo wir immer kleiner werden, wo wir aus dem Bewusstsein der Menschen immer mehr verschwinden, wo wir im Bewusstsein einer jungen Generation gar nicht mehr vorkommen oder vielfach nicht mehr vorkommen oder ganz anders vorkommen.“ (Transkript Rolf, S. 68)

Kann bei Gemeindereferent:innen (und vielen in der Kirche, die ähnlich fühlen) aus dem „Trotzdem“ ein „Jetzt erst recht werden“ (vgl. Müller 2023), das ihnen und anderen Hoffnung auf Wandel macht?

„Ich erlebe, dass die krisenhafte Situation unserer Kirche vor mir selbst nicht Halt macht, sondern mich ‚ganz‘ herausfordert, [...] mein ganzes bisheriges pastorales Denken, Planen und Handeln der vergangenen Jahrzehnte [...].“

Diese Aussage einer 55-jährigen Gemeindereferentin fiel nicht im Rahmen der GR-Studie. Sie ist vielmehr Teil der von Prkačič (2023, S. 73) gesammelten und jüngst zur Reflexionsgrundlage einer „hörenden Pastoral“ verdichteten „Hörerfahrungen“. Das, was hier ausgesagt wird, passt allerdings mindestens in einem doppelten Sinne zu der in diesem Band vorgestellten Studie: *Inhaltlich* zeigen sich markante Überschneidungen, weil auch die von uns Befragten anschaulich zu benennen wussten, wie vielfältig die Um- und Abbrüche der katholischen Kirche hierzulande sind und wie sie ihr berufliches Handeln und ihre professionelle Identität tiefgreifend herausfordern. Aber auch bezüglich Motivation, Haltung und Vorgehen im jeweiligen *Forschungsprozess* scheinen deutliche Konvergenzen auf, wenn es in der GR-Studie primär darum geht, Betroffene von und Beteiligte an diesen kirchlichen „Change-Prozessen“ zur Sprache kommen zu lassen. In unserem Fall sind dies dezidiert die Gemeindereferent:innen und die an diesem Beruf interessierten Studierenden. Auch uns geht es darum, das von ihnen Gesagte mit der gebotenen Aufmerksamkeit *wirklich* zu hören und dabei *wirkmächtig* sein bzw. werden zu lassen.

Ein solches umfassendes Hören hat sich die GR-Studie bzw. haben sich die Mitglieder der sie verantwortenden Projektgruppe – in alphabetischer Reihenfolge Joachim Burkard, Ulrich Feeser-Lichterfeld, Bernd Hillebrand, Hans Hobelsberger, Katharina Karl, Andreas Leinhäupl, Michael Quisinsky, Susanne Sandherr, Wilhelm Tolksdorf und Clarissa Vilain – zur Aufgabe gemacht, als sie nach vorbereitenden Sondierungen, die bereits im Herbst 2018 starteten, im Dezember 2020 auf Initiative der Arbeitsgemeinschaft der Rektor:innen und Präsident:innen katholischer Fachhochschulen (ARKF) und nach Sicherstellung der notwendigen finanziellen Ressourcen durch Eigenmittel der beteiligten Hochschulen sowie eine großzügige Stiftungsförderung ihre Arbeit aufnahmen. Bemerkenswert, weil nicht alltäglich, ist dabei die enge Kooperation

aller Hochschulen in Deutschland, die Studienangebote für Interessierte am Gemeindefereferent:innen-Beruf machen: Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Katholische Hochschule Freiburg, Katholische Hochschule Mainz, Katholische Stiftungshochschule München und Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen. Letztere realisierte mit ihrem Institut für pastorale Praxisforschung und bibelorientierte Praxisbegleitung (IbiP) die bis in den Sommer 2023 reichende Koordination des Forschungsprozesses und dabei insbesondere die qualitativen und quantitativen Datenerhebungen und -auswertungen bis hin zur Herausgabe dieses Sammelbandes. Von Seiten des IbiP waren über die bereits genannten Projektkoordinatoren Ulrich Feeser-Lichterfeld und Hans Hobelsberger an der GR-Studie Carina Caruso, Patrick Heiser und Jennifer Jung sowie studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte beteiligt.

Worauf sollte und soll gehört werden? Der Gemeindefereferent:innen-Beruf gilt im Spektrum der in der katholischen Kirche hiezulande ausgebildeten Berufe gemeinhin als strukturell eher schwach, ja unsichtbar. Das mag nicht zuletzt an der – zumindest in der Selbstwahrnehmung vieler Studierender und Absolvent:innen – formal vergleichsweise weniger „wertigen“ Fachhochschulbildung liegen. Der Studie, die hier vorgestellt und diskutiert wird, liegt jedoch eine andere Hypothese zugrunde: Gerade wegen ihres „Prekariats“ können Gemeindefereferent:innen in einer in die Krise geratenen Kirche besondere, bislang zu wenig genutzte Potenziale für die dringend notwendige kirchlich-pastorale Transformation einbringen. Um hier aber nicht allzu vertraute Stereotype zu strapazieren oder Prämissen aus dem Ideenhimmel zu deduzieren, ging es in der GR-Studie darum, empirisch zu beschreiben, was den Beruf des:der Gemeindefereferent:in aktuell auszeichnet. Zugleich sollten die subjektiven Einschätzungen von Gemeindefereferent:innen und einschlägig Studierenden dazu erhoben werden, wohin sich ihr Beruf und damit wohl auch Kirche insgesamt perspektivisch entwickeln könnte.

Vor dem Hintergrund dieses Erkenntnisinteresses wurden zwei Studienteile konzipiert: ein quantitativer und ein qualitativer. Zunächst wurde im Oktober und November 2021 eine standardisierte Online-Befragung durchgeführt, zu der alle aktuell im Dienst stehenden Gemeindefereferent:innen und all diejenigen Studierenden eingeladen wurden, die aktuell in einem auf den Beruf des:der Gemeindefereferent:in vorbereitenden Studiengang eingeschrieben sind. In-

samt konnten 1.232 Personen für eine Teilnahme an der Befragung gewonnen werden. Wir sind gemeinsam mit allen Mitgliedern der Projektgruppe sehr dankbar, dass damit rund ein Viertel der von uns adressierten Studierenden und Gemeindeferent:innen teilgenommen und uns ihr Expert:innen-Wissen zur Verfügung gestellt haben. Dies war nur möglich – und auch dafür sind wir sehr dankbar – durch die tatkräftige Unterstützung der beteiligten Hochschulverwaltungen sowie der Personalverantwortlichen in allen deutschen Diözesen. Wir sind überzeugt, dass diese durchgängig positive Resonanz auf unser Forschungsvorhaben mit der dezentralen Netzwerklogik der GR-Studie sowie der jahrzehntelangen Geschichte und vertrauensvollen regionalen Verwurzelung der beteiligten Hochschulen einhergeht. Die hohe und flächendeckende Beteiligung lässt die GR-Studie in unseren Augen trotz ihrer selektiven und nicht randomisierten Stichprobe, wenn schon nicht im statistischen Sinne repräsentativ, so aber doch aussagekräftig hinsichtlich des intendierten Forschungsinteresses sein. Wegen unseres Forschungsfokus (und begrenzter personeller und finanzieller Ressourcen) konnten die Wünsche mancher Diözese nach Einbeziehung angehender bzw. im Dienst stehender Religionslehrer:innen und/oder Pastoralreferent:innen¹ nicht erfüllt werden. Weil es ebenso nicht dem Frageinteresse unserer Studie entspricht und zudem datenschutzrechtliche Probleme bereitet hätte, wurde auf einen Bistums- und/oder Hochschulvergleich der Ergebnisse verzichtet.

Für den zweiten, qualitativen Studienteil wurden von September 2021 bis März 2022 insgesamt 30 im Beruf stehende Gemeindeferent:innen, Personen, die aus dem Beruf ausgestiegen sind, und Studierende eines auf den Beruf vorbereitenden Studiengangs interviewt. Diese Interviews ermöglichen es, die Potenziale des Gemeindeferent:innen-Berufs für die Transformations- und Innovationsprozesse in Kirche und Pastoral sowie die hierfür dienlichen Kompetenzen jenseits des Zahlenmaterials aus dem quantitativen Studienteil noch einmal in besonders plastischer und praxisnaher Weise hör- und sichtbar zu machen. Auch den Interviewpartner:innen, die sich die Zeit genommen haben, uns ausführlich von ihren Einschätzungen und Erfahrungen zu berichten, danken wir herzlich.

1 Im Bistum Münster werden die in den anderen Diözesen Deutschlands Gemeindeferent:innen genannten kirchlichen Mitarbeiter:innen ebenso wie die Universitätsabsolvent:innen Pastoralreferent:innen genannt; diese Gruppe ist selbstverständlich in die GR-Studie einbezogen worden.

Das Ringen um ein „Profil“ des Gemeindereferent:innen-Berufs, das auch in den von uns erhobenen Daten deutlich zutage tritt, ist wahrlich nicht neu, sondern wurde in seiner Professionalisierungsgeschichte immer wieder unternommen – mit mal mehr, mal weniger Profilierungserträgen, vor allem aber mal mehr top-down, mal mehr bottom-up. Beispielsweise schienen Josef Hochstaffl (1985, S. 13) vor fast 40 Jahren „[f]raglich oder fragwürdig [...] die Bilder, die sich Gemeindereferenten von ihrem Beruf oder andere von ihm machen“ und er hielt es durchaus für möglich, dass dieser „nur eine Erscheinung des Übergangs dar[stellt] – verständlich etwa in einer Zeit des Priestermangels, danach [sic!] womöglich aber wieder entbehrlich“. Mit „Stimmen aus der Praxis“, konkret von Absolvent:innen der (damaligen) Katholischen (Fach-)Hochschule Nordrhein-Westfalen, hat Hochstaffl aus heutiger Sicht eigentümlich zeitlos wirkende Berufsbildaussagen zusammengetragen, beispielsweise die Klage: „Wir müssen uns ständig behaupten. Niemand weiß, wer und was wir eigentlich sind.“ (ebd., S. 58) Rund 25 Jahre später stellten Wertgen und Weikmann (2011, S. 12f.) fest, dass es in Zukunft nicht mehr in erster Linie die Priester, sondern „zunehmend Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten (bzw. Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten) sein (müssen), die das ‚Gesicht der Kirche vor Ort‘ prägen.“ Im Rahmen der deutschlandweiten „Seelsorgestudie“ machten Baumann et al. (2017) deutlich, dass berufliche Identität immer relational zu verstehen ist. Sie verglichen die Selbstaussagen von Gemeindereferent:innen mit denen von Priestern, Diakonen und Pastoralreferent:innen und stellten dabei erstaunlich viele berufsgruppenübergreifende bzw. -verbindende Trends fest; angesichts geringerer Bezahlung und beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten zeigten sich die Gemeindereferent:innen aber deutlich unzufriedener als ihre Kolleg:innen (vgl. ebd., S. 46).

Die vorliegende Darstellung der GR-Studie ist in zwei Teile gegliedert: In einem ersten Schritt werden die empirischen Befunde der beiden Studienteile vorgestellt. Hier findet sich eine Fülle von Zahlen und Zitaten, um den Leser:innen zunächst einen Überblick über die Vielfalt der von uns erhobenen Daten zu verschaffen. In einem zweiten Teil vertiefen die Mitglieder der Projektgruppe sodann einzelne Befunde und deuten diese aus unterschiedlichen fachwissenschaftlichen Perspektiven.

Patrick Heiser beleuchtet die Bindung von Gemeindereferent:innen an ihren Beruf, die im Durchschnitt als recht solide eingeschätzt werden kann. Um ihre

Kompetenzen und Potenziale für kirchlich-pastorale Transformation und Innovation voll ausschöpfen zu können, liegt es jedoch nahe, auch die Berufsbindung der zurzeit nur schwach gebundenen Gemeindereferent:innen zu stärken. Hierfür äußern die im Rahmen der GR-Studie Befragten vielfältige Ansatzpunkte. Als zentrale Stellschrauben zur Steigerung der Berufsbindung können ein autonomes und eigenverantwortliches berufliches Handeln, ein gutes Teamwork, klare Zuständigkeitsbereiche und eine hinreichende Wertschätzung durch Vorgesetzte identifiziert werden. *Carina Caruso* und *Hans Hobelsberger* diskutieren, inwiefern Gemeindereferent:innen einen Beitrag zur Veränderung und Zukunft von Kirche leisten können. Sie beleuchten, welchen Tätigkeiten Gemeindereferent:innen nachgehen und was ihr berufliches Handeln kennzeichnet. Sie zeigen, dass auf der berufsbezogenen Handlungsebene implizit das Selbstverständnis und die Kompetenzen der handelnden Akteur:innen sichtbar werden und Erfahrungen in Handlungssituation wiederum das Selbstverständnis und die berufsbezogenen Kompetenzen prägen. Dass solch ein berufliches Profil zusätzlich aus dem interprofessionellen Vergleich heraus an Kontur gewinnen kann, zeigt *Andreas Leinhäupl*. In seinem Beitrag widmet er sich dem Zusammenspiel von Sozialer und Pastoraler Arbeit. Er korreliert die GR-Studie mit den Ergebnissen eines Forschungs- und Praxisprojektes im Erzbistum Berlin, bei dem drei Sozialarbeiterinnen in die Pastoralteams verschiedener Pfarreien integriert wurden. Durch den Vergleich von Motivationen und Zielen, Rollenverständnissen, Zufriedenheits- und Unzufriedenheitsfaktoren sowie entsprechenden Veränderungsstrategien entstehen Vernetzungsvisionen, die einerseits die beiden Berufsbilder konkretisieren und andererseits ein Fundament für eine neu zu gestaltende, plurale Pastoral bereitstellen können.

Wo im Anschluss an Zygmunt Bauman die Gegenwart als „liquid“, also als „flüssig-flüchtig“, gedeutet wird, da braucht es nicht zuletzt aus Zeitgenossenschaft heraus auch eine „liquid church“ und in ihr „liquid jobs“. Der Beitrag von *Ulrich Feeser-Lichterfeld* versucht anhand verschiedener quantitativer und qualitativer Befunde der GR-Studie auszuloten, inwiefern sich die Befragten mit einer solchen Change-Perspektive identifizieren können. Diese lässt religionsgemeinschaftliche Fragen eines zu schärfenden Berufsprofils in den Hintergrund treten und macht den Blick frei für pastoralgemeinschaftliches Engagement. *Bernd Hillebrand* beleuchtet pastorale Transformationslinien in den Vorstellungen von Gemeindereferent:innen. Er kommt zu dem Ergebnis,

dass sich eine große Stärke und Kompetenz von Gemeindereferent:innen in ihrer großen Nähe zu Menschen zeigt. Besonders auf lokaler Ebene sind sie in der Lage, Transformationen zu initiieren. Allerdings schränkt dieser Fokus den Blick auf systemrelevante Veränderungen und Vernetzungen ein. Gemeindereferent:innen sind überzeugend menschennah und gleichzeitig ungewollt systemerhaltend, da sie wenig prophetisch und wenig systemisch einflussreich sind. Durch ihre Nähe zu Menschen, ohne die Kirche und Pastoral nicht sein kann, wirken Gemeindereferent:innen in erlebbaren Beziehungen als „Kirchenprofis“. *Michael Quisinsky* beleuchtet ihr zugrundeliegendes Kirchen- und Pastoralverständnis. Wird dieses zunächst jenseits konkreter Akzentsetzungen und Typisierungen im ekklesiologischen Horizont des II. Vaticanums reflektiert, kann die Kirche als Ganze von den Kompetenzen und Potenzialen von Gemeindereferent:innen lernen. In der Spannung zwischen Wirklichkeit und Wunsch werden Möglichkeiten für Kirche und Pastoral indiziert, treten aber auch theologische und kirchenrechtliche Fragen in ihrer Ermöglichung und Entwicklung teilweise hemmenden Wirkung zutage. *Joachim Burkard* fokussiert in seinem Beitrag einen bestimmten Typus des Kirchen- und Pastoralverständnisses: die gemeindebezogenen Gemeindereferent:innen. Er versteht Nähe zu den Menschen als Stabilisierungs- und Lebendigkeitsfaktor für die Sozialform Gemeinde und als Grund zur Freude und Zufriedenheit der dort tätigen und in den Gemeinden beheimateten Gemeindereferent:innen. Den Blick auf die Gestaltung dieser freiheitlichen Beziehungs- und auch Strukturgestaltung deutet er pneumatologisch. Ergänzend werden Verlässlichkeit, Vertrauen und Hoffnung als die dazugehörenden Innovationstugenden dargestellt. *Katharina Karl* untersucht, was Gemeindereferent:innen konkret unter Spiritualität verstehen und inwieweit für sie Spiritualität eine Ressource für Transformation der Kirche darstellt. Dabei wird besonders die Frage relevant, inwieweit Spiritualität für Gemeindereferent:innen privates Empowerment bedeutet oder ein prosoziales Profil ausprägt. Im Hintergrund werden Haltungen zur kirchlichen Institution und Resilienzstrategien sichtbar. Das Transformationspotenzial von Spiritualität ist nicht eindeutig bestimmbar, denn das Verständnis von Transformation ist nicht einheitlich. Es wird restaurativ-innerlich, aber auch systemkritisch verstanden und gelebt.

Clarissa Vilain betrachtet die Herausforderungen für das Studium im Blick auf die vielfältigen Veränderungen, mit denen Gemeindereferent:innen in ih-

rem beruflichen Alltag umgehen müssen. Chaos- und Gestaltungskompetenz werden als entscheidende Kompetenzen für den Umgang mit Transformation im Anschluss an die GR-Studie herausgestellt. Diese Kompetenzen können aus- und weitergebildet werden und benötigen ein chaosaffines Umfeld. Es erfolgt zunächst ein Blick auf die Generation Z, der viele der aktuell Studierenden angehören, gefolgt von einer Vergewisserung, was pastorales Handeln meint. Die Autorin plädiert dafür, die genannten Kompetenzen in allen Feldern des Studiums in den Blick zu nehmen. Sie formuliert erste Folgerungen für die Bereiche (Selbst-)Reflexion, Erproben und das Aneignen von Handwerkszeug, die einen evangeliumsgemäßen Pastoralstil ermöglichen. *Wilhelm Tolksdorf* schließlich ordnet die Ergebnisse der GR-Studie zum Thema Fortbildung ein und stellt sie in einen doppelten Kontext: In ihren aktuellen Formaten erweist sich die Fortbildung einerseits als Frucht einer jahrzehntelangen Bemühung der Verantwortlichen um die Begleitung von hauptamtlich in einer Pastoral des Wandels und der Umbrüche tätiger Menschen. Dass dies als gelungen empfunden wird, hat andererseits Konsequenzen: Die Kirche ist herausgefordert – will sie die gesetzten hohen Standards halten –, sich in der aktuellen Situation von Glaube und Gesellschaft auf das Thema Fortbildung neu einzulassen und es sowohl organisationstheoretisch wie auch inkarnationstheologisch zu profilieren.

Literatur

- Baumann, Klaus, Arndt Büssing, Eckhard Frick, Christoph Jacobs und Wolfgang Weig (Hrsg.). 2017. *Zwischen Spirit und Stress. Die Seelsorgenden in den deutschen Diözesen*. Würzburg: Echter.
- Hochstaffl, Josef (Hrsg.). 1985. *Von Beruf Gemeindefereferent. Aufnahme eines Bestandes – Perspektiven einer Zukunft*. Paderborn: Bonifatius.
- Hochstaffl, Josef, Heinz Ruland und Kurt Üllendahl. 1985. Erfahrungen von Gemeindefereferenten. In *Von Beruf Gemeindefereferent. Aufnahme eines Bestandes – Perspektiven einer Zukunft*, Hrsg. Josef Hochstaffl et al., 46–66. Paderborn: Bonifatius.
- Müller, Wunibald. 2023. Kirchliche Mitarbeiter: Trotzdem bleiben. *Herder Korrespondenz* 77 (3): 26–28.
- Prkačin, Elisa. 2023. ‚Auf das Hören hören‘. Überlegungen zu einer hörenden Pastoral im Horizont einer responsiven Phänomenologie. Münster: Aschendorff.
- Wertgen, Werner und Hans Martin Weikmann (Hrsg.). 2011. Vorwort. In *Gemeindefereferentinnen und Gemeindefereferenten. Profil einer professionellen Pastoral*, Hrsg. Hans Martin Weikmann und Werner Wertgen, 11–18. Regensburg: Pustet.

Teil I: Ergebnisse



Design und Ergebnisse des quantitativen Studienteils

Patrick Heiser

1. Daten und Operationalisierung

1.1 Datengrundlage

Die im Folgenden präsentierten Daten wurden im Oktober und November 2021 mittels einer offenen standardisierten Online-Befragung erhoben. Hierzu wurde eine Stichprobe akquiriert, die aus zwei Befragungsgruppen besteht: Von den 27 deutschen (Erz-)Diözesen wurden einerseits alle aktuell in ihrem Dienst stehenden Gemeindeferent:innen per E-Mail zu einer Teilnahme eingeladen. Von den sechs katholischen Hochschulen Deutschlands wurden andererseits all diejenigen Studierenden per E-Mail zu einer Teilnahme eingeladen, die aktuell in einen auf den Beruf des:der Gemeindeferent:in vorbereitenden Studiengang eingeschrieben sind – unter anderem Studierende der Religionspädagogik und der Angewandten Theologie. Auf diese Weise konnten 1.232 Personen für eine Teilnahme gewonnen werden. Von der Grundgesamtheit aller 4.318 in Deutschland tätigen Gemeindeferent:innen haben somit 26,2 Prozent an der vorliegenden Studie teilgenommen (vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 2021), von den 442 an deutschen Hochschulen einschlägig Studierenden 22,2 Prozent (Stand: November 2021). Da die angeschriebenen Personen selbst entscheiden konnten, ob sie an der Befragung teilnehmen, liegt den in diesem Band präsentierten Befunden und Analysen ein sogenanntes selektives Sample zugrunde und mithin keine randomisierte Zufallsstichprobe.

Der Online-Fragebogen umfasste insgesamt 63 Fragen. Von diesen wurden 21 Fragen beiden Befragungsgruppen gestellt, 25 Fragen richteten sich ausschließlich an berufstätige Gemeindeferent:innen und 17 ausschließlich an Studierende. Das Gros der Fragen wurde in Form standardisierter Ein- oder

Mehrfachauswahlen¹ sowie als Likert-Skalen² operationalisiert. Einige Fragen konnten aus früheren Studien oder etablierten Surveys übernommen werden (vgl. Abschnitte 1.2 und 1.3). In diesen Fällen war davon auszugehen, dass die Formulierung der Fragen und die Operationalisierung der Antwortmöglichkeiten dazu geeignet sind, die mit ihnen verbundenen Fragestellungen valide zu beantworten. Um die Validität und Reliabilität der selbstentwickelten Fragen sicherzustellen, wurden diese im Vorfeld der Datenerhebung einem Pretest mit sechs Gemeindeferent:innen und vier Studierenden unterzogen. Um bestimmte Aspekte näher ausleuchten zu können, beinhaltete der Fragebogen außerdem einige Freitextfelder, in denen die Befragten frei formulierte Antworten ohne vorgegebene Antwortoptionen geben konnten. Die hier getätigten Antworten wurden mittels einer quantitativen Inhaltsanalyse kodiert. Insgesamt wurden im Rahmen der Befragung 239 Variablen erhoben. Zu unterscheiden ist dabei zwischen unabhängigen und abhängigen Variablen; beide werden im Folgenden näher beschrieben.

1.2 Unabhängige Variablen

Bei unabhängigen Variablen handelt es sich um diejenigen Merkmale eines bzw. einer Befragten, die vermeintlich nicht von anderen Faktoren beeinflusst werden, wie beispielsweise das Geschlecht. Im Einzelnen wurden die Befragungsgruppe, diverse soziodemografische Merkmale, die Diözesenzugehörigkeit und die Berufserfahrung in der vorliegenden Studie als unabhängige Variablen erfasst (Tabelle 1). Ihre Ausprägungen gestalten sich wie folgt.

92 Prozent der Befragten sind zum Zeitpunkt der Befragung aktive Gemeindeferent:innen, acht Prozent einschlägig eingeschriebene Studierende. Gut drei Viertel der Befragten sind weiblich (76,2 Prozent), ein knappes Viertel ist

1 Bei Auswahlfragen werden den Befragten verschiedene Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Bei Einfachauswahlen kann dabei nur eine der Antworten ausgewählt werden; bei Mehrfachauswahlen hingegen mehrere. In Abhängigkeit von der jeweiligen Frage wurde vorgegeben, wie viele Antworten maximal ausgewählt werden können.

2 Mit Likert-Skalen wird die persönliche Einschätzung von Befragten erhoben. Dazu werden sie gebeten anzugeben, wie sehr sie einer vorgegebenen Aussage zustimmen. In der vorliegenden Studie wurden einerseits fünfstufige Skalen verwendet, bei denen allen Antwortoptionen benannt waren (stimme voll und ganz zu, stimme eher zu, teils/teils, stimme eher nicht zu, stimme überhaupt nicht zu). Andererseits wurden elfstufige Skalen verwendet, bei denen lediglich die Endpunkte benannt waren (0=stimme überhaupt nicht zu bis 10=stimme voll und ganz zu).

männlich (23,6 Prozent) und 0,2 Prozent klassifizieren sich als divers. Da über Gemeindereferent:innen bislang nur wenige statistische Informationen vorliegen, können Stichprobe und Grundgesamtheit hier nur in Hinblick auf die Variablen Befragungsgruppe und Geschlecht miteinander verglichen werden. Dabei zeigt sich ein durchaus analoges Geschlechterverhältnis: In der Grundgesamtheit sind 78,7 Prozent weiblich und 21,3 Prozent männlich (vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 2021). Auch das Verhältnis der Befragungsgruppen ist weitgehend analog: In der Grundgesamtheit kommen auf eine/n Studierende:n 9,8 Gemeindereferent:innen, in der untersuchten Stichprobe 11,5. Insgesamt sind Männer und aktive Gemeindereferent:innen in der vorliegenden Studie somit nur leicht überrepräsentiert.

Die jüngste Teilnehmerin ist zum Zeitpunkt der Befragung 18 Jahre alt, die älteste 75 Jahre (Mittelwert: 47,5; Median: 51; SD: 11,97)³. Jeweils rund die Hälfte der Befragten leben in der Stadt bzw. auf dem Land: 47,8 Prozent wohnen in einer Kommune mit mehr als 20.000 Einwohner:innen und 52,2 Prozent in einer Kommune mit weniger als 20.000 Einwohner:innen. Knapp drei Viertel der Befragten leben mit einem Partner bzw. einer Partnerin in einem gemeinsamen Haushalt (72,1 Prozent); in den Haushalten eines knappen Viertels leben außerdem Kinder unter 14 Jahren (23,5 Prozent). Knapp die Hälfte der Befragten verfügt über ein monatliches Haushaltsnettoeinkommen zwischen 3.000 und 5.000 Euro; 27,0 Prozent steht weniger und 25,4 Prozent mehr Einkommen zur Verfügung. Die Stichprobe umfasst Befragte aus allen 27 deutschen (Erz-)Diözesen, die allerdings je unterschiedliche Anteile der Grundgesamtheit abdecken: Im Bistum Hamburg haben 46 Prozent der aktiven Gemeindereferent:innen an der Befragung teilgenommen, im Bistum Görlitz acht Prozent. Die Befragte mit der geringsten Berufserfahrung hat ihren Dienst erst unmittelbar vor der Befragung begonnen, das Maximum der Berufserfahrung liegt bei 47 Jahren (Mittelwert: 20,89; Median: 21; SD: 11,37). Die befragten Studie-

3 Zu Variablen mit metrischem Skalenniveau, wie etwa dem Alter, wt, der Median und die Standardabweichung (SD). Beim Mittelwert handelt es sich um den sogenannten Durchschnitt. Er teilt die Summe aller Werte einer Variable durch ihre Anzahl. Der Median hingegen teilt die geordneten Werte in eine untere und eine obere Hälfte. Daher reagiert er weniger empfindlich auf Ausreißer und Extremfälle als der Mittelwert. Die Standardabweichung (SD) beziffert die durchschnittliche Abweichung aller Werte vom Mittelwert. Je kleiner die Standardabweichung, desto kleiner ist die Streuung der Werte. Wäre SD=0, wären alle Befragten beispielsweise gleich alt. Je größer die Standardabweichung, desto unterschiedlicher ist beispielsweise das Alter der Befragten.

renden studieren im Mittel seit 2,1 Jahren (Median: 2; SD: 1,32). Knapp drei Viertel der Befragten absolvierten bzw. absolvieren ihr berufsqualifizierendes Studium an einer der fünf katholischen Hochschulen in Nordrhein-Westfalen, Eichstätt-Ingolstadt, Mainz, Würzburg und Freiburg (74,1 Prozent). Das übrige Viertel verteilt sich auf eine ganze Reihe weiterer Hochschulen, Universitäten, Fachakademien und Seminare.

Tabelle 1: Unabhängige Variablen des untersuchten Samples

Variable	N	%
<i>Befragungsgruppe</i>		
Berufstätige Gemeindereferent:innen	1.134	92,0
Studierende	98	8,0
<i>Geschlecht</i>		
männlich	291	23,6
weiblich	939	76,2
divers	2	0,2
<i>Altersgruppe</i>		
unter 30 Jahre	138	11,3
30 bis 39 Jahre	185	15,1
40 bis 49 Jahre	245	20,0
50 bis 59 Jahre	747	38,8
60 Jahre und älter	181	14,8
<i>Wohnort</i>		
Stadt (20.000 Einwohner:innen und mehr)	587	47,8
Land (unter 20.000 Einwohner:innen)	642	52,2
<i>Familienstand</i>		
alleinlebend	342	27,9
mit Partner:in in gemeinsamem Haushalt lebend	882	72,1
<i>Kinder</i>		
keine Kinder unter 14 Jahren im Haushalt	937	76,5
mit Kind(ern) unter 14 Jahren in gemeinsamem Haushalt lebend	288	23,5
<i>Monatliches Haushaltsnettoeinkommen</i>		
bis 2.999 Euro	321	27,0
3.000 bis 4.999 Euro	564	47,5
5.000 Euro und mehr	302	25,4
<i>(Erz-)Diözese</i>		
Aachen	69	5,6
Augsburg	104	8,4
Bamberg	10	0,8

Variable	N	%
Berlin	13	1,1
Dresden-Meißen	14	1,1
Eichstätt	42	3,4
Erfurt	13	1,1
Essen	34	2,8
Freiburg	93	7,5
Fulda	12	1,0
Görlitz	1	0,1
Hamburg	23	1,9
Hildesheim	37	3,0
Köln	47	3,8
Limburg	32	2,6
Magdeburg	10	0,8
Mainz	59	4,8
München und Freising	121	9,8
Münster	59	4,8
Osnabrück	40	3,2
Paderborn	78	6,3
Passau	31	2,5
Regensburg	56	4,5
Rottenburg-Stuttgart	104	8,4
Speyer	29	2,4
Trier	73	5,9
Würzburg	28	2,3
<i>Berufserfahrung</i>		
weniger als 10 Jahre	244	21,5
10 bis 19 Jahre	256	22,6
20 bis 29 Jahre	306	27,0
30 Jahre und mehr	328	28,9
<i>Hochschule</i>		
Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen	283	23,0
Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt	208	16,9
Katholische Hochschule Mainz	183	14,9
Domschule Würzburg	152	12,4
Katholische Hochschule Freiburg	85	6,9
Fachakademie für Pastoral und Religionspädagogik Freiburg	62	5,0
Staatliches berufliches Schulzentrum Max-von-Pettenkofer Neuburg	60	4,9
Katholische Stiftungshochschule München	30	2,9
Fachschule für kirchlichen Gemeindedienst Hildesheim	27	2,2
Sonstige Hochschule oder Fachakademie	140	11,4

1.3 Abhängige Variablen und Indizes

Bei abhängigen Variablen handelt es sich um solche Merkmale eines bzw. einer Befragten, die potenziell von anderen Faktoren beeinflusst werden. In der vorliegenden Studie wurden derartige Variablen zur Qualifikation der Befragten (Studien- und Ausbildungsabschlüsse, absolvierte Aus- und Fortbildungen) erhoben. In Hinblick auf die Berufstätigkeit der befragten Gemeindeferent:innen wurden Arbeitszeiten, Stellenwechsel, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung erfasst; in Hinblick auf das Studium der befragten Studierenden wurden Studienzeiten, Studienzufriedenheit und Studienbelastung erfasst. Darüber hinaus wurde nach der Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen und nach der Qualität der Berufsvorbereitung durch das Studium gefragt. Erhoben wurde auch die Einschätzung des Transformationsbedarfs von Kirche und Pastoral sowie die Einschätzung dazu, welchen Beitrag Gemeindeferent:innen zu diesem Transformationsprozess leisten können. Schließlich wurde durch eine Itembatterie erfasst, wie die Befragten das Berufsprofil von Gemeindeferent:innen wahrnehmen und wie sie es sich für eine zukünftige Kirche wünschen. Die entsprechenden Befunde werden in den Abschnitten 2 und 3 dargestellt und erläutert. Neben der Analyse einzelner Variablen und Itembatterien wurden im Rahmen der Datenauswertung auch einige Indizes⁴ gebildet, die auf früheren Studien basieren. Ihre Konstruktion wird im Folgenden erläutert.

Motivation

Die Motivation der Befragten wurde in zweierlei Hinsicht erfasst: Zum einen wurde erhoben, welche Motive bei der Wahl des berufsvorbereitenden Studiums eine Rolle gespielt haben; zum anderen, warum die Befragten nach dem Abschluss ihres Studiums in den kirchlichen Dienst eingetreten sind bzw. dies vorhaben.

Als Basis für die Motivationserfassung diente eine Studie zum Selbstkonzept und Berufswahlverhalten von Theolog:innen von Fürst und Neubauer (2001). Zur Studienwahl wurden aus dieser Studie die Items zu sechs Dimensionen übernommen: Glauben leben, fachliches Interesse, Glauben reflektieren, pragmatisches Interesse, wissenschaftliches Interesse und unentschlossene Studien-

4 Durch Indexierung werden die Werte mehrerer Variablen nach zuvor definierten Regeln zu einem Indexwert zusammengefasst.

wahl. Eine Dimension gilt dann als gegeben, wenn mindestens eines der ihr zugeordneten Items als „eher wichtig“ oder „sehr wichtig“ für die Studienfachwahl erachtet wurde (Tabelle 2).

Tabelle 2: Indexierung Studienmotivation

Dimensionen und zugeordnete Items	N	%
<i>Glauben leben</i>	1.184	96,1
Meine Erfahrungen mit Kirche haben mich veranlasst, dieses Fach zu studieren.	1.100	89,3
Ich wollte durch das Studium meinen persönlichen Glauben vertiefen.	850	69,0
<i>Fachliches Interesse</i>	1.044	84,7
Dieses Studium interessierte mich einfach.	1.044	84,7
<i>Glauben reflektieren</i>	1.043	84,7
Ich wollte etwas studieren, was meinem Leben Sinn gibt.	949	77,0
Ich wollte mich aus wissenschaftlicher Distanz mit Religion und Kirche beschäftigen.	508	41,2
<i>Pragmatisches Interesse</i>	993	80,6
Dieses Studium war Voraussetzung für meinen späteren Beruf.	993	80,6
<i>Wissenschaftliches Interesse</i>	605	49,1
Ich wollte eine wissenschaftliche Qualifikation erhalten.	605	49,1
<i>Unentschlossene Studienwahl</i>	393	31,9
Irgendwie ergab sich das Studium damals für mich.	378	30,7
Ich wollte noch etwas Zeit gewinnen, bevor ich mich auf einen Beruf festlege.	35	2,8

Basis: Fürst und Neubauer (2001). Modifiziert.

In Hinblick auf die Berufsmotivation wurden aus der Studie von Fürst und Neubauer (2001) die Items zu drei Dimensionen übernommen: theologisch wirken, Menschen helfen und Kooperationen knüpfen. Aus einer Studie des Bundesverbands der Gemeindereferent:innen Deutschlands (2015) zu Wahrnehmungen, Perspektiven, Fragen und Problemanzeigen für die weitere Entwicklung pastoraler Berufe wurden darüber hinaus die Items zur Dimension Kirche gestalten übernommen. Eine Dimension der Berufsmotivation gilt dann als gegeben, wenn mindestens zwei der ihr zugeordneten Items als „eher wichtig“ oder „sehr wichtig“ für die Berufswahl erachtet wurden (Tabelle 3).

Tabelle 3: Indexierung der Berufsmotivation

Dimensionen und zugeordnete Items	N	%
<i>Menschen helfen</i>	1.201	97,5
Menschen in wichtigen Lebensfragen zu unterstützen	1.213	98,5
Seelsorglich zu wirken	1.178	95,6
Mich für Benachteiligte einsetzen	969	78,7
<i>Theologisch wirken</i>	984	79,9
Menschen in ihrer Glaubensentwicklung zu fördern	1.196	97,1
Fragen der Menschen theologisch zu beantworten	909	73,8
Anlaufstelle für Kritik und Anfragen an die Kirche zu sein	531	43,1
<i>Kirche gestalten</i>	1.081	87,7
Kirche professionell zu gestalten	1.025	83,2
Kirche zu verändern	1.012	82,1
Meine guten Erfahrungen in der Kirche zum Beruf machen	988	80,2
<i>Kooperationen knüpfen</i>	532	43,2
Nicht allein zu arbeiten	745	60,5
Um mit Menschen in anderen Berufen zu kooperieren	497	40,3
In Netzwerken außerhalb der Kirche tätig zu werden	464	37,7

Basis: Fürst und Neubauer (2001) und Bundesverband der Gemeindereferent:innen Deutschlands (2015). Modifiziert.

Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit der befragten Gemeindereferent:innen wurde mittels des „Kurzfragebogens zur Erfassung Allgemeiner und facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit (KAFA)“ erhoben (Haarhaus 2015). Dieser besteht aus 30 Items, die auf dem „Job descriptive index“ (Smith et al. 1969) und seinen Derivaten basieren. Arbeitszufriedenheit wird darin nicht direkt gemessen, sondern aus wertenden Beschreibungen abgeleitet. Der bisherige Einsatz des KAFA-Fragebogens deutet auf eine hohe Validität des Instruments hin, die sich anhand der Skalenkonsistenz messen lässt. Die entsprechenden Werte liegen zwischen $\alpha=0,87$ und $\alpha=0,91$. Mittels endpunktbenannter 11er-Skalen konnten die Befragten angeben, wie stark sie dem jeweiligen Item zustimmen. Aus den – teils reversiv formulierten und daher im Zuge der Datenauswertung umkodierten – fünf Items einer Dimension wurde jeweils ein Mittelwert gebildet, der Werte zwischen 0 und 10 annehmen kann (Tabelle 4).

Tabelle 4: Indexierung der Arbeitszufriedenheit

Dimensionen und zugeordnete Items	Mittelwert	Dimensionen und zugeordnete Items	Mittelwert
<i>Zufriedenheit Tätigkeiten</i>	7,94	<i>Zufriedenheit Bezahlung</i>	6,18
sind ziemlich uninteressant (r)	8,00	ist fair	5,27
sind spannend	7,74	ist ungerecht (r)	5,64
fordern mich	7,76	ist zufriedenstellend	6,06
langweilen mich (r)	8,32	ist unangemessen (r)	6,51
gefallen mir	7,90	ist schlecht (r)	7,48
<i>Zufriedenheit Kolleg:innen</i>	6,94	<i>Zufriedenheit Vorgesetzte:r</i>	7,17
zerstritten (r)	7,26	ist rücksichtsvoll	6,66
sympathisch	7,15	ist fair	6,81
kollegial	6,86	ist unbeliebt (r)	7,35
angenehm	6,97	ist vertrauenswürdig	7,23
frustrierend (r)	6,43	ist ungerecht (r)	7,87
<i>Zufriedenheit Entwicklungsmöglichkeiten</i>	4,23	<i>Zufriedenheit Job insgesamt</i>	7,76
sind gut	4,33	gut	7,77
sind ziemlich eingeschränkt (r)	4,16	zufriedenstellend	7,01
sind angemessen	3,96	dürftig (r)	8,49
existieren kaum (r)	5,30	angenehm	6,94
sind leistungsgerecht	3,22	niemandem zu wünschen (r)	8,70

Basis: Haarhaus (2015). Wertebereich: 0 bis 10. (r) bedeutet, dass die entsprechende Variable bei der Indexierung reversiv kodiert wurde; die Reihenfolge der Werte wurde umgekehrt, da das Item negativ formuliert war.

Um das Verhältnis von Arbeits- und allgemeiner Lebenszufriedenheit ausleuchten zu können, wurde letztere mittels einer Single-Item-Frage erhoben, die regelmäßig in Surveys wie dem ALLBUS und dem SOEP eingesetzt wird (Beierlein et al. 2014).

Kirchen- und Pastoralverständnis

Um das Verständnis der Befragten von Kirche und Pastoral in möglichst all seinen Facetten und Strömungen erfassen zu können, wurden aus einer Studie von Hobelsberger (2017) insgesamt 27 Items übernommen und teilweise modifiziert, die sich 14 Dimensionen zuordnen lassen. Mittels endpunktbenann-

ter 11er-Skalen konnten die Befragten angeben, wie stark der jeweilige Aspekt ihrem professionellen Handeln zugrunde liegt. Aus den – teils revers formulierten und daher im Zuge der Datenauswertung umkodierten – Items einer Dimension wurde jeweils ein Mittelwert gebildet, der Werte zwischen 0 und 10 annehmen kann (Tabelle 5). Die Gewichtung der Dimensionen lässt sich mittels einer Faktorenanalyse zu drei Typen des Kirchen- und Pastoralverständnisses verdichten (vgl. Abschnitt 3.1).

Tabelle 5: Indexierung des Kirchen- und Pastoralverständnisses

Dimensionen und zugeordnete Items	Mittelwert
<i>Pastoraler Raum</i>	8,79
Pastoral braucht heute jenseits von klassischer Gemeindepastoral andere Orte und Formate, damit Menschen dem Evangelium begegnen können.	8,79
Kirche muss an den vielen unterschiedlichen Orten präsent sein, an denen die Lebensthemen der Menschen in besonderer Weise erfahrbar werden.	8,77
<i>Evangelium und Existenz</i>	8,61
Pastoral braucht Wege einer zeitgemäßen Vermittlung des Evangeliums.	9,03
Pastoral soll Menschen helfen, ihr Leben aus dem Glauben zu deuten.	8,21
<i>Neuaufbrüche</i>	8,52
Pastoral lebt vom Mut zum Experiment.	8,54
Pastoral muss bleiben, wie sie ist. (r)	1,50
<i>Existenzielle Herausforderung</i>	8,46
Die Anliegen, Sorgen und Nöte der Menschen sind der zentrale Ausgangspunkt für die Pastoral.	8,74
Pastoral muss an den biographischen Ereignissen der Menschen anknüpfen.	8,17
<i>Partizipation</i>	8,41
Das gemeinsame Priestertum der Gläubigen ist die Grundlage der Pastoral.	8,22
Es braucht Strukturen, die Mitsprache und Mitverantwortung aller Christen ermöglichen.	8,60
<i>Geistliche Existenz</i>	7,76
Pastoral kann Menschen einen Sinn für die Nähe Gottes vermitteln.	8,04
Kirche muss immer wieder Formen geistlichen Lebens hervorbringen.	7,48
<i>Leben vor Ort</i>	7,65
Kirche muss im sozialen Nahraum der Menschen präsent sein.	8,43
Kirche fördert den sozialen Zusammenhalt der Menschen vor Ort.	6,90

Dimensionen und zugeordnete Items	Mittelwert
<i>Empowerment</i>	7,44
Es ist Aufgabe der Pastoral, dass alle ihre je eigene Berufung leben können.	7,62
Pastorale Profis sind dafür da, alle Christ:innen im eigenen pastoralen Engagement zu unterstützen.	7,26
<i>Sozialpastoral</i>	6,94
Pastoral muss die strukturellen Bedingungen von Armut und Ungerechtigkeit bekämpfen.	7,10
Diakonie ist Identität und Primat der Pastoral.	6,78
<i>Dienstleistung</i>	6,91
Pastoral erbringt Dienstleistungen für Glaubende.	6,08
Pastoral muss bedarfsgerecht agieren.	7,82
<i>Gemeinde</i>	6,87
Gemeinde heute muss sich als spirituelle Tankstelle oder Herberge verstehen.	7,67
Die lebendige und aktive Gemeinde steht im Mittelpunkt der Pastoral.	6,08
<i>Säkularisierung</i>	6,73
Kirche kann viel von Menschen lernen, für die Religion kein Thema ist.	7,02
Der Bedeutungsverlust von Kirche und Glaube ist die zentrale Herausforderung der Pastoral.	6,36
<i>Eucharistie</i>	4,93
Pastoral heute muss die Überzeugten sammeln und stützen.	5,41
Die sonntägliche Eucharistiefeier konstituiert die Gemeinde vor Ort.	4,44
<i>Wohnort</i>	4,84
Pastoral profitiert davon, dass der Wohn- und Dienstort der pastoralen Mitarbeiter:innen nah beieinander sind.	4,84

Basis: Hobelsberger (2017). Modifiziert. Wertebereich: 0 bis 10. (r) bedeutet, dass die entsprechende Variable bei der Indexierung reversiv kodiert wurde; die Reihenfolge der Werte wurde umgekehrt, da das Item negativ formuliert war.

Transformationskompetenz

Damit die Berufsgruppe der Gemeindereferent:innen zur Transformation von Kirche und Pastoral beitragen kann, sind verschiedene Kompetenzen relevant. Welche Kompetenzen die Befragten als besonders wichtig für kirchlichen Wandel erachten, wurde mit Hilfe von zehn Items erfasst, die aus den Studien von Wienhardt (2017) und Dessoy (2017) modifiziert übernommen wurden. Sie konnten fünf Kompetenzen zugeordnet werden. Eine Kompetenz gilt dann als relevant eingeschätzt, wenn mindestens einem der jeweiligen Items „eher“ oder „voll und ganz“ zugestimmt wurde (Tabelle 6).

Tabelle 6: Indexierung der Transformationskompetenz

Dimensionen und zugeordnete Items	N	%
<i>Spirituelle Kompetenz</i>	905	73,5
Spiritualität in ihrer ganzen Bandbreite und Vielfalt kennen und vermitteln	570	46,3
Die Wirklichkeit Gottes im Alltag wahrnehmen und die Gottesbeziehung pflegen	516	41,9
<i>Selbstkompetenz</i>	661	53,7
Das berufliche Handeln selbstkritisch reflektieren	533	43,3
Konflikten im Verhältnis von Individuum und Institution nicht ausweichen	189	15,3
<i>Methodenkompetenz</i>	658	53,4
Agiles Projektmanagement statt Top-down-Strukturen	429	34,8
Eigene Konzeptionen und Problemlösungen entwickeln	305	24,8
<i>Sozialkompetenz</i>	608	49,4
Sich in Meinungen und Empfindungen anderer Personen hineinversetzen	429	34,8
Anders- und Nichtgläubige aktiv einbinden	244	19,8
<i>Sachkompetenz</i>	408	33,1
Machtmissbrauch aufdecken und überwinden	276	22,4
Die Relevanz theologischer Perspektiven vermitteln können	142	11,5

Basis: Wienhardt (2017) und Dessoy (2017). Modifiziert.

Spiritualität

Die Spiritualität der Befragten wurde in zweierlei Hinsichten erfasst: mit Blick auf das religiöse Vertrauen und in Hinblick auf verschiedene Typen von Spiritualität. Beide Aspekte wurden mit Likert-Skalen erfasst, die jeweils fünf Zustimmungsgrade umfassten. Die fünf Items zum religiösen Vertrauen wurden aus der Seelsorger:innen-Studie von Büssing et al. (2015) übernommen. Aus dem Grad der Zustimmung zu den jeweiligen Items wurde ein Mittelwert gebildet, der Werte zwischen 0 und 4 annehmen kann (Tabelle 7).

Tabelle 7: Indexierung des religiösen Vertrauens

Items	Mittelwert
Was auch passiert, ich habe Vertrauen in eine höhere Macht, die mich trägt.	3,50
Mein Glaube ist mir ein fester Halt auch in schwierigen Zeiten.	3,48
Ich versuche, mein Leben in Einklang mit meinen religiösen Überzeugungen zu führen.	3,40
Ich glaube fest daran, dass Gott mir hilft.	3,27
Wenn ich krank bin, bete ich, dass ich wieder gesund werde.	2,05

Basis: Büssing et al. (2015). Wertebereich: 0 bis 4.

Die Dimensionen und Items zur Erfassung von Spiritualitätstypen wurden übernommen aus Karl (2020). Eine Dimension gilt dann als gegeben, wenn mindestens einem der jeweiligen Items „eher“ oder „voll und ganz“ zugestimmt wurde. Die Items sind teilweise reversiv formuliert und wurden daher entsprechend umkodiert (Tabelle 8).

Tabelle 8: Dimensionen und Items der Spiritualitätstypen

Dimensionen und zugeordnete Items	N	%
<i>Diakonische Spiritualität</i>	1.152	93,5
In meiner Spiritualität steht meine Beziehung zu Gott im Mittelpunkt.	1.034	83,9
Der Sinn christlicher Spiritualität zeigt sich für mich unbedingt in sozialem und politischem Engagement.	767	62,3

<i>Ökumenische/interreligiöse Spiritualität</i>	1.133	92,0
Mit Respekt dem Glauben des Gegenübers zu begegnen, ist die höchste Form jeder Spiritualität.	1.013	82,2
Es ist gut, dass jede Religion und Konfession ihre eigene Spiritualität hat.	804	65,3
<i>Spiritualität als Lebensstil</i>	1.030	83,6
Wer Spiritualität und Gesundheit in Beziehung setzt, ist ein:e Esoteriker:in. (r)	942	76,5
Mein Lebensstil, z. B. bei vernünftiger Ernährung oder in der Work-Life-Balance, und meine Spiritualität formen sich wechselseitig.	544	44,2
<i>Ökologische Spiritualität</i>	1.015	82,4
Mein Engagement für ökologische Nachhaltigkeit und meine Spiritualität durchdringen sich.	707	57,4
Im Wald spazieren zu gehen, kann für Christ:innen keine sinnvolle Alternative zu Gebet und Gottesdienst sein. (r)	690	56,0
<i>Spirituelle Grundvollzüge</i>	768	62,3
Für mich ist es unerlässlich, meine Spiritualität in Gottesdienstbesuch und Gebet praktisch auszudrücken.	751	61,0
Pilgern und Wallfahrten sind für mich modische Trends, die ich deshalb eher kritisch sehe.	45	3,7

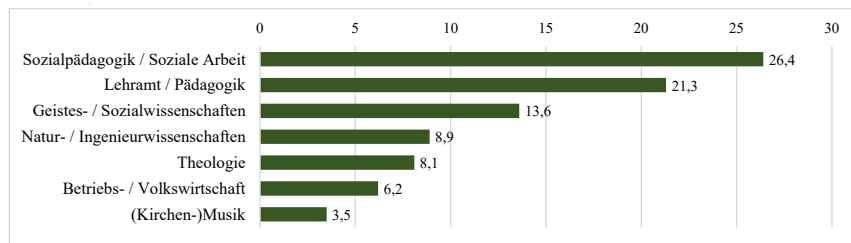
Basis: Karl (2020). (r) bedeutet, dass die entsprechende Variable bei der Indexierung reversiv kodiert wurde; die Reihenfolge der Werte wurde umgekehrt, da das Item negativ formuliert war.

2. Deskriptive Befunde

2.1 Qualifikation

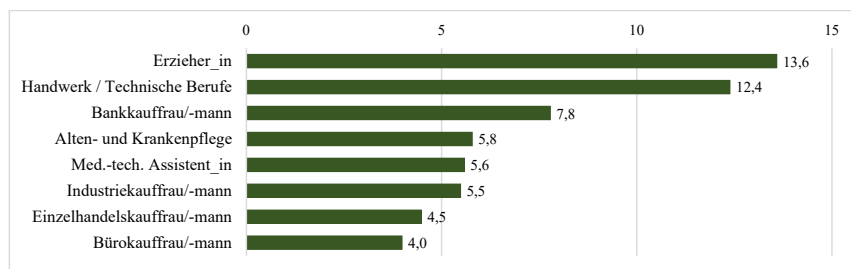
Gemeindereferent:innen bringen vielfältige Kompetenzen mit in ihren Beruf. Mehr als die Hälfte der Befragten verfügt neben dem einschlägigen berufsqualifizierenden Abschluss über eine Zusatzqualifikation (57,7 Prozent): 21,6 Prozent haben ein weiteres Studium abgeschlossen, 45,5 Prozent eine weitere Berufsausbildung absolviert. Gut zwei Fünftel der Befragten verfügen außerdem über Berufserfahrung außerhalb des kirchlichen Dienstes (42,3 Prozent). Das Spektrum der studierten Fächer bzw. absolvierten Ausbildungsgänge ist dabei bemerkenswert breit: Es reicht von Sozialer Arbeit bis Kirchenmusik (Abbildung 1) und von der Erzieherin bis zum Bankkaufmann (Abbildung 2).

Abbildung 1: Weiterer Studienabschluss



Befragte, die ein weiteres Studium abgeschlossen haben (N=266). Angaben in Prozent.

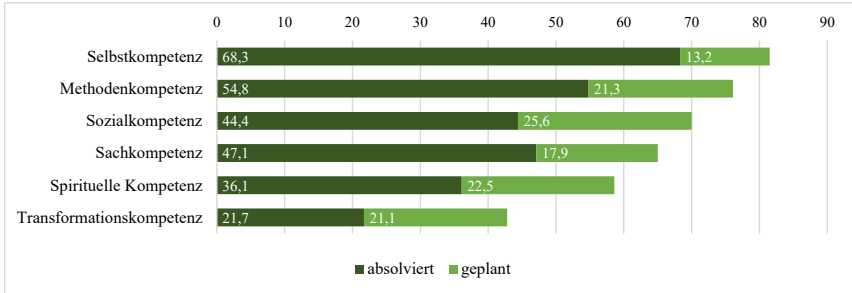
Abbildung 2: Weitere Berufsausbildung



Befragte, die eine weitere Berufsausbildung absolviert haben (N=561). Angaben in Prozent.

Neben ihrer grundständigen Ausbildung wurde auch das Fort- und Weiterbildungsverhalten der bereits berufstätigen Gemeindereferent:innen untersucht. Hier zeigt sich ein hohes Interesse an entsprechenden Angeboten: Annähernd neun von zehn befragten Gemeindereferent:innen haben bereits mindestens eine Fort- oder Weiterbildung absolviert (88,9 Prozent). Das Interesse an den verschiedenen Themenfeldern von Fort- und Weiterbildungsangeboten ist dabei unterschiedlich ausgeprägt: Auf besonders hohes Interesse stoßen Fort- und Weiterbildungen in den Bereichen Selbst- und Methodenkompetenz; auf ein vergleichsweise geringes Interesse solche im Bereich Transformationskompetenz (Abbildung 3).

Abbildung 3: Fort- und Weiterbildungen

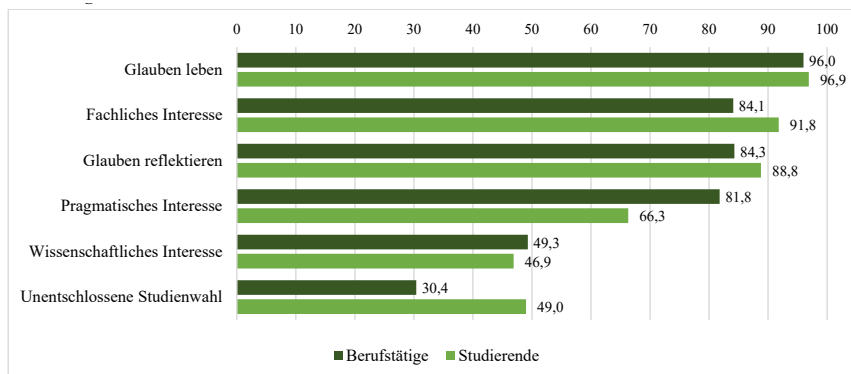


Angaben in Prozent.

2.2 Motivation

Die Motivation der Befragten, als Gemeindereferent:in tätig zu sein, wurde in zweierlei Hinsicht untersucht. Zum einen wurde sie mit Blick auf das berufsqualifizierende Studium erfasst. Hier wurde danach gefragt, welche Motive der Entscheidung für ein einschlägiges berufsqualifizierendes Studium zugrunde lagen. Eine besondere Rolle bei der Wahl des Studienfachs spielen einerseits Motive, die mit dem eigenen Glauben zusammenhängen. Andererseits wurde vor allem von den befragten Studierenden ein fachliches sowie vor allem von den befragten Gemeindereferent:innen ein pragmatisches Interesse an den betreffenden Studienangeboten als relevant für ihre Studienwahl genannt. Ein wissenschaftliches Interesse und eine unentschlossene Studienwahl finden sich in der untersuchten Stichprobe hingegen deutlich seltener; letztere bei Studierenden deutlich häufiger als bei bereits Berufstätigen (Abbildung 4).

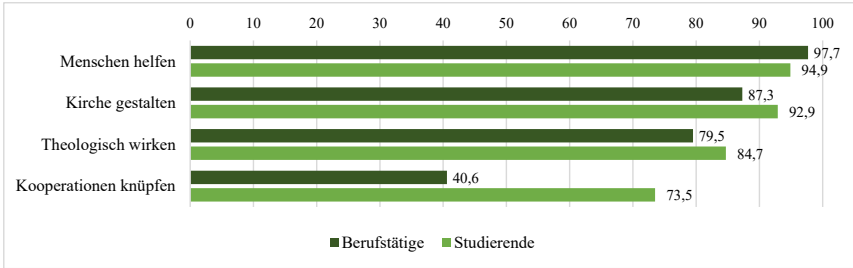
Abbildung 4: Studienmotivation



Indizierung von Motiven der Studienwahl. Angaben in Prozent. Mehrfachzuordnungen möglich.

Zum anderen wurde die Berufsmotivation erhoben. Hier wurden die berufstätigen Gemeindereferent:innen danach gefragt, welche Motive der Entscheidung zugrunde lagen, nach Abschluss des Studiums tatsächlich in den kirchlichen Dienst einzutreten. Respektiv wurden die Studierenden danach gefragt, aus welchen Motiven sie nach Abschluss ihres Studiums in den kirchlichen Dienst eintreten möchten. Der Wunsch, Menschen zu helfen, steht bei allen Befragten deutlich im Vordergrund. Auch die Gestaltung von Kirche und das theologische Wirken werden von der überwiegenden Mehrheit als relevante Motive ihrer Berufsentscheidung genannt – von den Studierenden leicht häufiger als von den Berufstätigen. Der größte Unterschied zwischen beiden Befragungsgruppen zeigt sich in Hinblick auf den Wunsch, Kooperationen mit kirchenexternen Akteuren knüpfen zu wollen. Für Berufstätige spielt dieses Motiv eine deutlich untergeordnete Rolle, während es von knapp drei Vierteln der befragten Studierenden als relevant für die Berufsentscheidung eingeschätzt wird (Abbildung 5).

Abbildung 5: Berufsmotivation



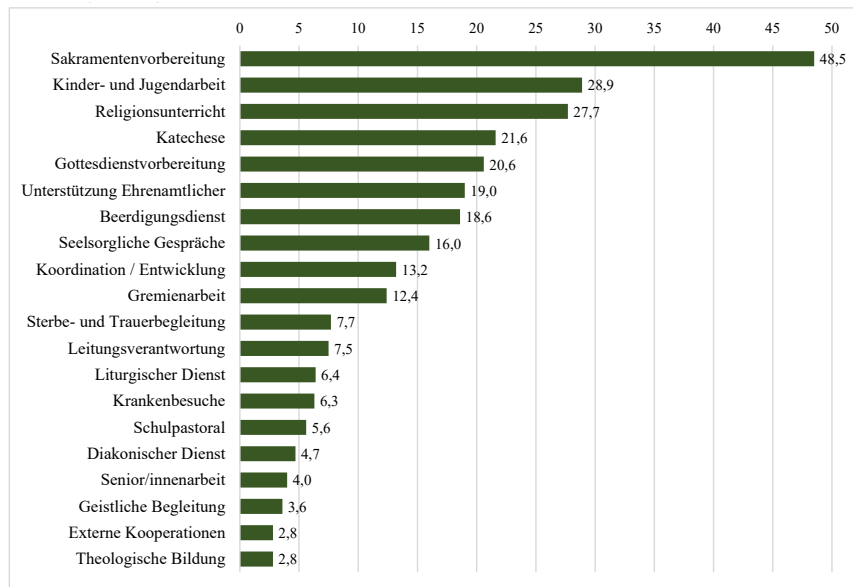
Indexierung von Motiven der Berufsentscheidung, Angaben in Prozent. Mehrfachzuordnungen möglich.

Sowohl bei der Studien- als auch bei der Berufsmotivation spielen Glaube und Spiritualität mithin zentrale Rollen, die Katharina Karl in ihrem Beitrag im zweiten Teil des vorliegenden Bandes näher beleuchtet. Weitere Parallelen zwischen der Studien- und der Berufsmotivation diskutiert Michael Quisinsky dort in seinem Beitrag.

2.3 Einsatzbereich und Tätigkeiten

Drei Viertel der befragten Gemeindeferent:innen sind im territorialen Bereich eingesetzt – in Pfarreien, Pfarrverbänden und ähnlichen Bereichen. Das übrige Viertel ist in kategorialen Einsatzbereichen tätig. Hierzu zählen insbesondere Krankenhäuser (6,1 Prozent), Schule und Kita (5,9 Prozent) und Ordinariate (3,1 Prozent). Diese berufliche Vielfalt von Gemeindeferent:innen leuchten Carina Caruso und Hans Hobelsberger in ihrem Beitrag im zweiten Teil des vorliegenden Bandes aus. Abbildung 6 gibt hier zunächst einen Überblick darüber, welche konkreten Tätigkeiten im Arbeitsalltag der befragten Gemeindeferent:innen die größte Rolle spielen:

Abbildung 6: Tätigkeiten



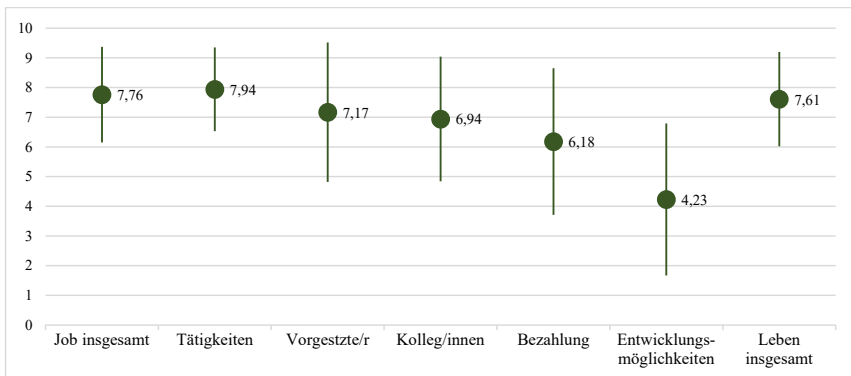
Angaben in Prozent. Mehrfachantworten möglich.

2.4 Arbeitssituation

Unabhängig vom vertraglich vereinbarten Stellenumfang arbeiten die befragten Gemeindereferent:innen nach eigenen Angaben de facto zwischen sechs und 60 Stunden pro Woche (Mittelwert: 37,65; Median: 39,0; SD: 9,07). Im Laufe ihres Berufslebens von durchschnittlich 20,9 Jahren (Median: 21,0; SD: 11,37) haben sie im Mittel zweimal die Arbeitsstelle gewechselt (Mittelwert: 2,02; Median: 2; SD: 1,63). Durch ihre berufliche Tätigkeit fühlen sich die befragten Gemeindereferent:innen mäßig belastet: Auf einer Skala von 0 bis 10 beziffern sie ihre Arbeitsbelastung im Mittel mit 6,1 (Median: 7,0; SD 2,27). Mit diesem Befund korrespondiert, dass sich 95,1 Prozent der Befragten den Herausforderungen ihrer Berufstätigkeit gewachsen fühlen. Folglich sind die befragten Gemeindereferent:innen mit ihrem Beruf ausgesprochen zufrieden: Auf einer Skala von 0 bis 10 betrug die Gesamtzufriedenheit im Mittel 7,76 (Median: 8,0; SD: 1,61). Damit sind die Gemeindereferent:innen leicht zufriedener mit ihrer

Berufstätigkeit als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen in Deutschland. Hier belief sich die Arbeitszufriedenheit im Jahr 2020 auf einen Mittelwert von 7,45 (Ganserer et al. 2021). Analysiert man die allgemeine Arbeitszufriedenheit von Gemeindereferent:innen genauer, zeigen sich mit Blick auf einzelne Aspekte der Berufstätigkeit jedoch erhebliche Unterschiede (Abbildung 7): Am zufriedensten sind die Befragten mit ihren konkreten Tätigkeiten (Mittelwert: 7,94; Median: 8,2; SD: 1,41), gefolgt von ihren Vorgesetzten (Mittelwert: 7,17; Median: 7,8; SD: 2,35), ihren Kolleg:innen (Mittelwert: 6,94; Median: 7,2; SD: 2,1) und ihrer Bezahlung (Mittelwert: 6,18; Median: 6,4; SD: 2,47). Eher zu Unzufriedenheiten führen in der Berufsgruppe hingegen die Leitungskompetenz von Vorgesetzten (Mittelwert: 5,06; Median: 5,0; SD: 3,32) und die eingeschränkten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten (Mittelwert: 4,23; Median: 4,0; SD: 2,56). Darüber hinaus wurden die Gemeindereferent:innen nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefragt sowie danach, wie gut ihr Studium sie auf den Beruf vorbereitet hat. Beide Aspekte werden mittelmäßig beurteilt: Auf einer Skala von 0 bis 10 wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Mittel mit 5,32 beziffert (Median: 5,0; SD: 1,9) und die Berufsvorbereitung im Mittel mit 6,12 (Median: 6,0; SD: 2,09).

Abbildung 7: Arbeits- und Lebenszufriedenheit



Befragte Gemeindereferent:innen (N=1134). Wertebereich: 0 (überhaupt nicht zufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden). Angegeben sind Mittelwerte und Standardabweichungen.

In einem Freitextfeld konnten die Befragten Anregungen dazu geben, wie sich ihre Arbeitszufriedenheit steigern und respektive ihre Arbeitsbelastung reduzieren ließe. Hier haben insgesamt 1.023 der befragten Gemeindeferent:innen teils sehr ausführliche Verbesserungsvorschläge gemacht (90,2 Prozent). Eine quantitative Inhaltsanalyse zeigt, dass die Befragten sowohl auf der Mikroebene ihrer beruflichen Tätigkeit als auch auf der Mesoebene des Pastoralteams und der Makroebene der Kirche Verbesserungspotenzial sehen (Abbildung 8).

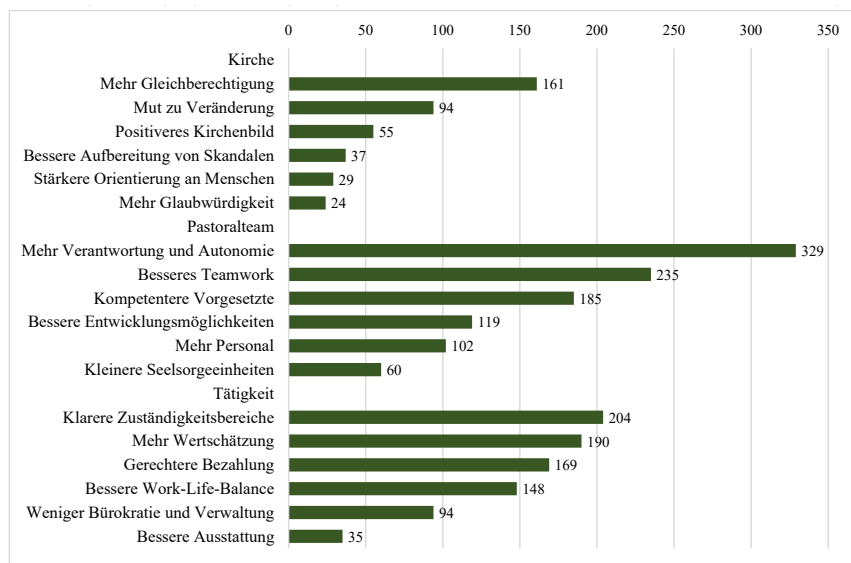
Von der Kirche wünschen sich 161 Befragte eine stärkere Gleichberechtigung. Dabei beziehen sie sich vor allem auf die Gleichberechtigung von Frauen; nur vereinzelt werden auch Partnerschaftsformen und sexuelle Orientierungen thematisiert. 94 Befragte würden sich weniger belastet fühlen, wenn sie mehr Mut zu Veränderungen erkennen könnten. Das Gros der Antwortenden wünscht sich diesen von der Kirche insgesamt; nur vereinzelt werden auch konkrete Vorgesetzte und/oder Gemeindemitglieder thematisiert. In vielen Antworten geht es auch darum, nicht alles „wie immer machen“ zu müssen, um mehr Kapazität für Innovationen zu haben. Darüber hinaus fühlen sich 55 Befragte durch das aus ihrer Sicht schlechte Image der Kirche belastet, das sie verstärkt zur Rechtfertigung ihres Berufs dränge. Schließlich wünschen sich 37 Befragte eine konsequentere Aufarbeitung von (Missbrauchs-)Skandalen, 29 eine stärkere Orientierung der Kirche an den Menschen und 24 mehr Glaubwürdigkeit.

Auf der Ebene des Pastoralteams sehen sich die Befragten vor allem durch das Berufsgruppenverhältnis belastet. Der Wunsch nach mehr Verantwortung und Autonomie von Gemeindeferent:innen ist aus Sicht von 329 Befragten die wesentliche Möglichkeit, um die Arbeitsbelastung zu reduzieren und die Arbeitszufriedenheit zu steigern. Hier geht es ihnen um weniger Hierarchie, mehr Leitungsverantwortung und eine stärkere Einbindung sowohl in den sakramentalen Bereich als auch in Entscheidungsprozesse. Auch eine bessere Zusammenarbeit innerhalb des Pastoralteams könnte aus Sicht von 235 Befragten wesentlich zur Reduktion der Arbeitsbelastung und zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit beitragen. Bemängelt werden insbesondere zu wenig Kommunikation und eine zu geringe Verlässlichkeit von Absprachen. 185 Befragte wünschen sich darüber hinaus kompetentere Vorgesetzte. Die Kompetenz der Dienstvorgesetzten wird dabei insbesondere in Hinblick auf ihre Leitungsqualität bemängelt. Diesbezüglich schlagen einige Befragte vor, Priester besser auf

Leitungsaufgaben vorzubereiten; andere plädieren dafür, Leitungsaufgaben nicht länger an die Priesterweihe zu knüpfen. Darüber hinaus wünschen sich 119 Befragte bessere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Das Gros der Antworten bezieht sich auf vertikale Entwicklungsperspektiven, also berufliche Aufstiegsmöglichkeiten; nur in einigen Fällen werden bessere horizontale Entwicklungsmöglichkeiten gewünscht, beispielsweise Möglichkeiten zum Stellenwechsel. Auch Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden in diesem Zusammenhang thematisiert. Bemängelt werden hier vor allem die fehlende Relevanz von Fortbildungsangeboten für die berufliche Praxis und die Nicht-Übernahme von Fortbildungskosten. Schließlich wünschen sich 162 Befragte mehr Personal für ihr Pastoralteam und/oder kleinere Seelsorgeeinheiten. In Bezug auf letztere beklagen sie insbesondere fehlende persönliche Kontakte zu Gemeindegliedern und längere Fahrzeiten.

Auf der Ebene ihrer konkreten beruflichen Tätigkeiten wünschen sich 204 Befragte klarere Zuständigkeiten. Viele geben an, sich als „Mädchen für alles“ nicht hinreichend auf ihre Aufgaben vorbereiten und fokussieren zu können. Einige wünschen sich daher insgesamt weniger Aufgaben; das Gros hingegen plädiert für klar definierte Zuständigkeiten, die idealerweise mit persönlichen Kompetenzen und Charismen in Einklang sind. 190 Befragte würden sich zufriedener und weniger belastet fühlen, wenn ihre Arbeit stärker wertgeschätzt würde. Nur vereinzelt denken sie dabei an Kolleg:innen und/oder Gemeindeglieder; das Gros der Antworten bezieht sich auf eine als zu gering empfundene Wertschätzung durch Vorgesetzte. Ihre Bezahlung ist Thema für 169 Befragte. Nur einige Antwortende wünschen sich dabei explizit ein höheres Gehalt; bemängelt werden vielmehr die als ungerecht empfundenen Gehaltsunterschiede zwischen den pastoralen Berufsgruppen. 148 Befragte wünschen sich darüber hinaus eine bessere Work-Life-Balance. Das Gros der Antworten bezieht sich hier auf verlässlichere Arbeitszeiten und weniger Termine an Abenden bzw. Wochenenden. Aber auch die Erwartung permanenter Erreichbarkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden vereinzelt bemängelt. Schließlich wünschen sich 94 Befragte eine geringere Belastung durch Verwaltungsaufgaben und 35 eine bessere (technische) Ausstattung ihres Arbeitsplatzes.

Abbildung 8: Anregungen zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Reduktion der Arbeitsbelastung



Anzahl der Befragten, die entsprechende Anregungen gegeben haben (N=1.023).

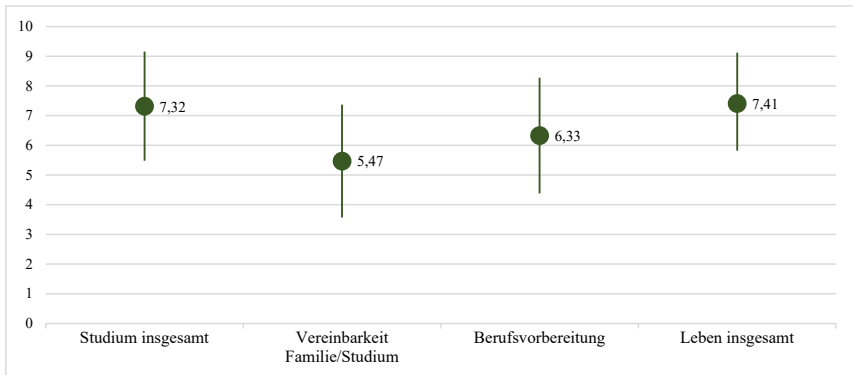
Eine vertiefende Analyse von Zufriedenheits- und Belastungsfaktoren im Beruf von Gemeindereferent:innen findet sich im Beitrag von Patrick Heiser im zweiten Teil des vorliegenden Bandes. Nicht nur mit ihrer Arbeitssituation, sondern auch mit ihrem Leben insgesamt sind die befragten Gemeindereferent:innen zufriedener als der Durchschnitt der bundesdeutschen Gesamtbevölkerung: Ihre allgemeine Lebenszufriedenheit beziffern sie im Mittel auf 7,61 (Median: 8,0; SD: 1,59); für die Gesamtbevölkerung lag der entsprechende Wert im Jahr 2021 bei 7,29 (GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften 2022).

2.5 Studiensituation

Die befragten Studierenden sind im Mittel seit 2,1 Jahren in ihren jeweiligen Studiengang eingeschrieben (Median: 2,0; SD: 1,32). Mit ihrem Studium sind sie insgesamt sehr zufrieden (Abbildung 9): Auf einer Skala von 0 bis 10 beziffern sie ihre Gesamtzufriedenheit im Mittel mit 7,32 (Median: 7,5; SD: 1,84). Die Vereinbarkeit von Familie und Studium schätzen sie geringfügig besser ein

als es die Gemeindereferent:innen in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tun (Mittelwert: 5,47; Median: 5,5; SD: 1,9). Gleiches gilt für die Einschätzung, wie gut ihr Studium sie auf den Beruf vorbereitet (Mittelwert: 6,33; Median: 6,0; SD: 1,95). Die Belastung durch ihr Studium empfinden die befragten Studierenden als mäßig (Mittelwert: 5,7; Median: 6,0; SD: 2,5). In der Folge fühlen sich 93,2 Prozent den Herausforderungen ihres Studiums gewachsen. Eine Diskussion dieser Befunde mit Implikationen für das Studium von Gemeindereferent:innen findet sich im Beitrag von Clarissa Vilain im zweiten Teil des vorliegenden Bandes.

Abbildung 9: Studienzufriedenheit



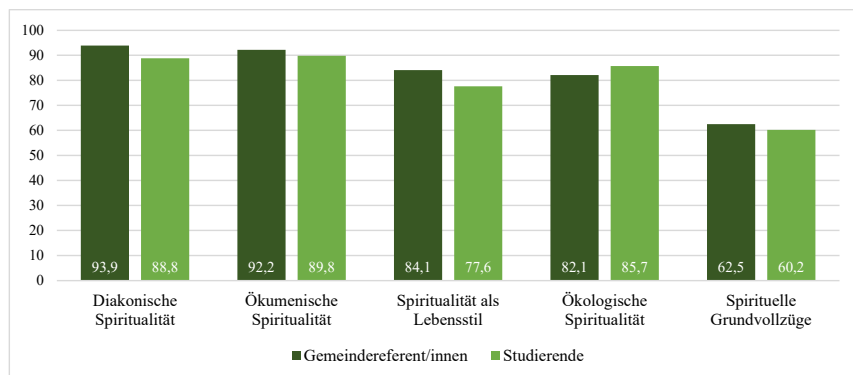
Befragte Studierende (N=98). Wertebereich: 0 (überhaupt nicht zufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden). Angegeben sind Mittelwerte und Standardabweichungen.

2.5 Spiritualität

Insgesamt zeichnen sich die Befragten durch ein hohes religiöses Vertrauen aus. Auf einer Skala von 0 bis 4 liegt der Mittelwert bei den Gemeindereferent:innen bei 3,15 (Median: 3,2; SD: 0,55) und bei den Studierenden bei 3,05 (Median: 3,2; SD: 0,74). In Hinblick auf die Charakteristika ihrer jeweiligen Spiritualität weisen beide Gruppen jedoch leichte Unterschiede auf: Eine diakonische, ökumenische oder an Grundvollzügen orientierte Spiritualität sowie vor allem eine Spiritualität als Lebensstil lässt sich häufiger bei Gemeindereferent:innen beobachten; eine ökologische Spiritualität hingegen häufiger bei Studierenden

(Abbildung 10). Katharina Karl beleuchtet die Spiritualität von Gemeindereferent:innen in ihrem Beitrag im zweiten Teil des vorliegenden Bandes näher.

Abbildung 10: Spiritualität



Angaben in Prozent.

3. Empirische Analysen

Über die bislang dargestellten Befunde hinaus wurden im Rahmen der vorliegenden Studie folgende Analysen durchgeführt, die den Zusammenhang mehrerer Variablen untersuchen.

3.1 Kirchen- und Pastoralverständnis

Mittels einer sogenannten Faktorenanalyse wurde das Kirchen- und Pastoralverständnis der Befragten zusammengeführt. Ziel dieses statistischen Vorgehens ist es, mehrere Variablen zu koppeln, um zu ermitteln, welche Aspekte miteinander zusammenhängen. Dazu wurde eine sogenannte Hauptkomponentenanalyse mit der Maximum-Likelihood-Extraktions- und der Varimax-Rotationsmethode durchgeführt und auf ihre Validität getestet. Der Kaiser-Meyer-Olkin-Wert beträgt 0,901, was auf sehr belastbare Ergebnisse schließen lässt, die laut Bartlett-Test ($p=0,000$) auch hoch signifikant sind. Auf diese Weise konnten drei Typen von Gemeindereferent:innen voneinander abgegrenzt wer-

den, die jeweils rund ein Drittel der Befragten umfassen (Tabelle 9): sozialdiakonische Gemeindeferent:innen (30,4 Prozent), gemeindebezogene Gemeindeferent:innen (37,1 Prozent) und reformorientierte Gemeindeferent:innen (32,6 Prozent). Eine Diskussion dieser Typisierung findet sich im Beitrag von Michael Quinsky im zweiten Teil des vorliegenden Bandes.

Tabelle 9: Faktorenanalyse des Kirchen- und Pastoralverständnisses

	Sozial- diakonische:r Gemeinde- referent:in	Gemeinde- bezogene:r Gemeinde- referent:in	Reform- orientierte:r Gemeinde- referent:in
N	276	337	296
%	30,4	37,1	32,6
Armut bekämpfen	,596		
Präsenz an vielen Orten	,575		
Diakonie als Identität und Primat	,572		
Menschen zentraler Ausgangspunkt	,564		
Mitsprache und -verantwortung	,521		
Örtliche Nähe	,488		
Bedarfsgerechtes Agieren	,422		
Lernen von nicht-religiösen Menschen	,413		
Überzeugte unterstützen		,638	
Konstitutive Eucharistie		,631	
Lebendige Gemeinde		,580	
Sinn für Nähe Gottes vermitteln		,498	
Nähe Wohn- und Arbeitsort		,470	
Engagement unterstützen		,465	
Bedeutungsverlust Kirche und Glauben		,454	
Neue Formen geistlichen Lebens		,442	
Sozialen Zusammenhalt fördern		,431	
Zeitgemäße Vermittlung			,793
Neue Orte			,674
Mut zum Experiment			,562

Angabe sind Werte über 0,4. Extraktionsmethode: Maximum Likelihood. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung. Rotation in 5 Iterationen konvergiert.

Die drei Typen von Gemeindereferent:innen lassen sich folgendermaßen charakterisieren:

- *Sozialdiakonische Gemeindereferent:innen* sehen es als zentrale Aufgabe ihres pastoralen Wirkens, strukturelle Bedingungen von Armut und Ungerechtigkeit zu bekämpfen. Die Anliegen, Sorgen und Nöte der Menschen sind dabei ihr zentraler Ausgangspunkt. Entsprechend solle Kirche im sozialen Nahraum der Menschen präsent sein, an den vielen unterschiedlichen Orten, an denen die Lebensthemen der Menschen in besonderer Weise erfahrbar werden. Kirche müsse außerdem bedarfsgerecht agieren und brauche Strukturen, die Mitsprache und Mitverantwortung für alle Christ:innen ermöglichen. Dabei könne Kirche auch von Menschen lernen, für die Religion kein Thema ist. Sozialdiakonische Gemeindereferent:innen sind leicht älter als der Durchschnitt aller Befragten und wohnen häufiger im städtischen Raum als die beiden anderen Typen. Bei der Entscheidung für ihr Studium hatten sie häufiger ein wissenschaftliches Interesse; im Berufsleben wollen sie häufiger mit kirchenexternen Akteuren kooperieren. Ihre Spiritualität lässt sich häufiger als ökologisch orientiert charakterisieren.
- *Gemeindebezogene Gemeindereferent:innen* sehen die lebendige und aktive Gemeinde als Mittelpunkt ihres pastoralen Wirkens, für die vor allem die sonntägliche Eucharistiefeier konstitutiv sei. Sie wollen in erster Linie überzeugte Gläubige sammeln und stützen, ihr Engagement unterstützen und ihnen einen Sinn für die Nähe Gottes zu vermitteln. Kirche müsse den sozialen Zusammenhalt der Menschen vor Ort fördern und immer wieder neue Formen geistlichen Lebens hervorbringen. Entsprechend vertreten sie die Auffassung, Pastoral profitiere davon, wenn Wohn- und Dienstort pastoraler Mitarbeiter:innen räumlich nah beieinander liegen. Den Bedeutungsverlust von Glauben und Kirche sehen sie als zentrale Herausforderung ihrer Pastoral. Gemeindebezogene Gemeindereferent:innen weisen einen (noch) höheren Frauenanteil auf und sind (noch) häufiger im territorialen Bereich tätig als die beiden anderen Typen. Bei der Wahl ihres Studienfachs waren sie häufiger unentschlossen. Im Berufsleben wollen sie insbesondere theologisch wirken und sind zufriedener mit ihren Entwicklungsmöglichkeiten. Sie glauben stärker an kirchlichen Wandel als die beiden anderen Typen und trauen insbesondere dem Synodalen Weg mehr Transformationspotenzial zu. In Bezug auf das Berufsprofil von Gemeindereferent:innen wollen sie als einziger Typ

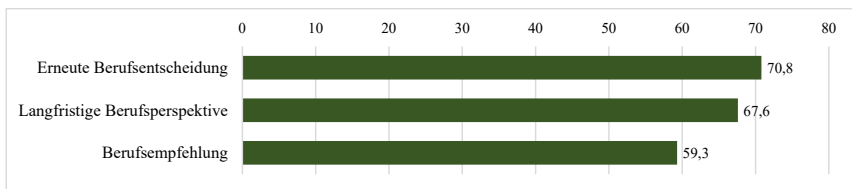
mehrheitlich als nachgeordnete Allrounder tätig sein. Gemeindebezogene Gemeindereferent:innen stehen für eine gemeindezentrierte Kirche und sind vergleichsweise stark an ihren Beruf gebunden. Näher beleuchtet werden die Merkmale von gemeindebezogenen Gemeindereferent:innen im Beitrag von Joachim Burkard im zweiten Teil des vorliegenden Bandes.

- *Reformorientierte Gemeindereferent:innen* vertreten die Auffassung, Pastoral lebe vom Mut zum Experiment: Sie brauche neue Orte und Formate jenseits einer klassischen Gemeindepastoral sowie neue Wege einer zeitgemäßen Vermittlung des Evangeliums. Reformorientierte Gemeindereferent:innen weisen seltener Zusatzqualifikationen und ein fachliches Interesse an ihrem Beruf auf als die beiden anderen Typen. Sie schätzen die Berufsvorbereitung durch ihr Studium und die Leitungskompetenz ihrer Vorgesetzten schlechter ein und wollen seltener diakonisch wirken.

3.2 Berufsbindung

Untersucht wurde außerdem, wie stark die Befragten an ihren Beruf gebunden sind. Die Berufsbindung lässt sich dabei anhand der (Nicht-)Zustimmung zu drei Items ermitteln: „Wenn ich noch einmal vor der Entscheidung stünde, würde ich mich erneut für diesen Beruf entscheiden“, „In zehn Jahren bin ich weiterhin im kirchlichen Dienst tätig“⁵ und „Ich empfehle am kirchlichen Dienst Interessierten gerne meinen Beruf“. Je höher die Zustimmung zu diesen drei Items, desto höher ist die Berufsbindung (Abbildung 11).

Abbildung 11: Berufsbindung



Zustimmung zu den Aussagen „Wenn ich noch einmal vor der Entscheidung stünde, würde ich mich erneut für diesen Beruf entscheiden“, „In zehn Jahren bin ich weiterhin im kirchlichen Dienst tätig“ und „Ich empfehle am kirchlichen Dienst Interessierten gerne meinen Beruf“. Angaben in Prozent.

5 Hier wurden ausschließlich Befragte berücksichtigt, die höchstens 57 Jahre alt sind.

Bivariate Zusammenhangmaße (Eta-Quadrat und Cramer's V) zeigen, dass die Gesamt-Arbeitszufriedenheit den mit Abstand größten Einfluss auf die Berufsbindung ausübt. Teilaspekte der Arbeitszufriedenheit hingegen determinieren die Berufsbindung in deutlich geringerem Maße. Bemerkenswert ist allenfalls der vergleichsweise hohe Einfluss der (Un-)Zufriedenheit mit den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Auch der Einfluss der allgemeinen Lebenszufriedenheit ist deutlich geringer ausgeprägt als derjenige der Arbeitszufriedenheit. Die Berufsbindung wird folglich durch arbeitsspezifische Aspekte determiniert – nicht durch persönliche. Zweitwichtigste Determinante der Berufsbindung ist die wahrgenommene Arbeitsbelastung, dritt wichtigste das Alter der Befragten. Das Geschlecht hingegen determiniert die Berufsbindung nicht. Dies ist insofern bemerkenswert, als man hätte vermuten können, geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt führten dazu, dass weibliche Gemeindereferent:innen stärker an ihren Beruf gebunden sind als männliche. Auch der Wohnort hat kaum Einfluss auf die Berufsbindung, obwohl alternative Berufsperspektiven im städtischen Raum vermeintlich größer sind als auf dem Land. Und schließlich sind Gemeindereferent:innen mit Zusatzqualifikation nicht schwächer an ihren Beruf gebunden, obwohl auch sie auf dem Arbeitsmarkt eher Alternativen finden würden. Das Kirchen- und Pastoralverständnis schließlich determiniert die Berufsbindung in insgesamt nur geringem Maße (Tabelle 10).

Tabelle 10: Determinanten der Berufsbindung (bivariat)

	Langfristige Berufs- perspektive¹	Erneute Berufs- entscheidung²	Berufs- empfehlung³
	Eta-Quadrat	Eta-Quadrat	Eta-Quadrat
<i>Arbeitszufriedenheit insgesamt</i>	,445	,507	,510
<i>Zufriedenheit mit Teilaspekten</i>			
Entwicklungs- perspektiven	,384	,425	,427
Tätigkeiten	,365	,339	,267
Vorgesetzte:r	,346	,347	,340
Kolleg:innen	,341	,301	,329
Bezahlung	,319	,340	,352
<i>Lebenszufriedenheit</i>	,209	,171	,255
<i>Belastung durch Beruf/ Studium</i>	,228	,254	,465
<i>Soziodemografie</i>			
Alter	,312	,213	,299
	Cramer's V	Cramer's V	Cramer's V
Geschlecht	,050	,064	,012
Wohnort	,092	,032	,007
<i>Herausforderungen gewachsen⁴</i>	,168***	,163***	,143***
<i>Zusatzqualifikation vorhanden⁵</i>	,020	,061*	,053
<i>Kirchen- und Pastoral- verständnis</i>	,135**	,167***	,185***

Je nach Skalenniveau sind als Zusammenhangsmaße Eta-Quadrat oder Cramer's V angegeben. Für beide gilt: Je höher der Wert, desto stärker der Zusammenhang.

¹ Zustimmung zur Aussage „In zehn Jahren bin ich weiterhin im kirchlichen Dienst tätig“. Angegeben sind Befragte, die höchstens 57 Jahre alt sind.

² Zustimmung zur Aussage „Wenn ich noch einmal vor der Entscheidung stünde, würde ich mich erneut für diesen Beruf entscheiden“.

³ Zustimmung zur Aussage „Ich empfehle am kirchlichen Dienst Interessierten gerne meinen Beruf“.

⁴ Zustimmung zur Aussage „Ich fühle mich den Herausforderungen meines Berufs gewachsen“.

⁵ Zweitstudium und/oder weitere Berufsausbildung.

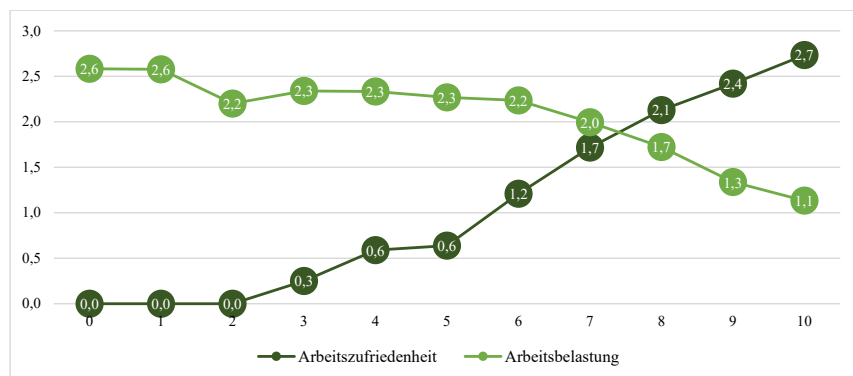
Signifikanz: * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Diese bivariaten Zusammenhänge lassen sich durch eine logistische Regression bestätigen (Pseudo-R² nach Nagelkerke: 0,299). Daher lassen sich drei Zusammenhänge formulieren:

- Je höher die Arbeitszufriedenheit, desto höher die Berufsbindung.
- Je höher die Arbeitsbelastung, desto geringer die Berufsbindung.
- Je höher das Alter, desto geringer die Berufsbindung.

Die drei Aspekte der Berufsbindung (langfristige Berufsbindung, erneute Berufsentscheidung und Berufsempfehlung) lassen sich zu einem Berufsbindungsindex zusammenfassen. Dieser kann Werte zwischen 0 und 4 annehmen und liegt im Mittel bei 2,0 (Median: 2,0; SD: 1,08). Abbildung 12 zeigt seine Zusammenhänge mit der Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsbelastung. Wie sich die Arbeitsbelastung von Gemeindereferent:innen senken ließe, um ihre Arbeitszufriedenheit zu erhöhen und ihre Berufsbindung zu stärken, diskutiert Patrick Heiser in seinem Beitrag im zweiten Teil des vorliegenden Bandes.

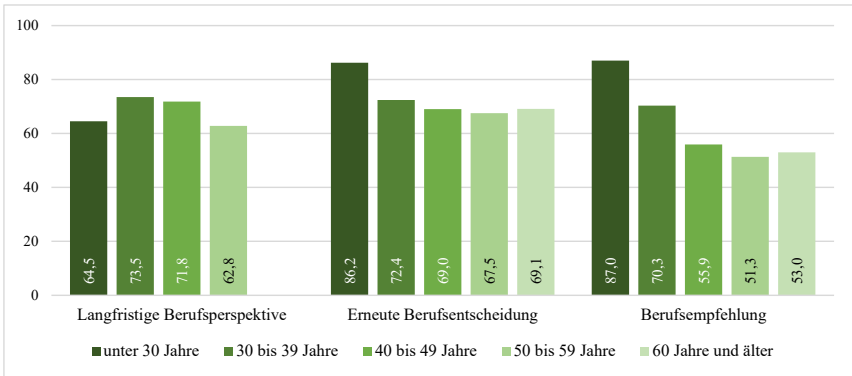
Abbildung 12: Berufsbindung in Abhängigkeit von Arbeitszufriedenheit und -belastung



Wertebereich Berufsbindung: 0 (sehr schwache Bindung) bis 3 (sehr starke Bindung). Wertebereich Arbeitszufriedenheit: 0 (überhaupt nicht zufrieden) bis 10 (ganz und gar nicht zufrieden). Wertebereich Arbeitsbelastung: 0 (überhaupt nicht belastet) bis 10 (sehr stark belastet).

In Bezug auf das Lebensalter zeigt sich ein leicht differenzierteres Bild: Vor allem die Wahrscheinlichkeit einer Berufsempfehlung nimmt mit zunehmendem Alter ab, diejenige einer erneuten Berufsentscheidung in etwas geringerem Maße. In zehn Jahren weiterhin im kirchlichen Dienst tätig zu sein, können sich vor allem Befragte im mittleren Lebensalter vorstellen (Abbildung 13).

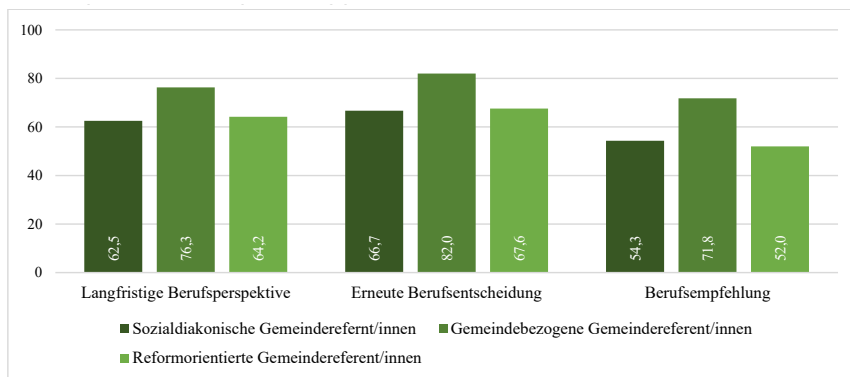
Abbildung 13: Berufsbindung in Abhängigkeit vom Alter



Zustimmung zu den Aussagen „In zehn Jahren bin ich weiterhin im kirchlichen Dienst tätig“ (ausgewiesen sind Befragte bis 57 Jahre), „Wenn ich noch einmal vor der Entscheidung stünde, würde ich mich erneut für diesen Beruf entscheiden“ und „Ich empfehle am kirchlichen Dienst Interessierten gerne meinen Beruf“ in Prozent.

In Bezug auf das Kirchen- und Pastoralverständnis stehen insbesondere die gemeindebezogenen Gemeindereferent:innen heraus: Wie bereits im vorangegangenen Abschnitt thematisiert, sind sie stärker an ihren Beruf gebunden als die beiden anderen Typen von Gemeindereferent:innen (Abbildung 14).

Abbildung 14: Berufsbindung in Abhängigkeit vom Kirchen- und Pastoralverständnis



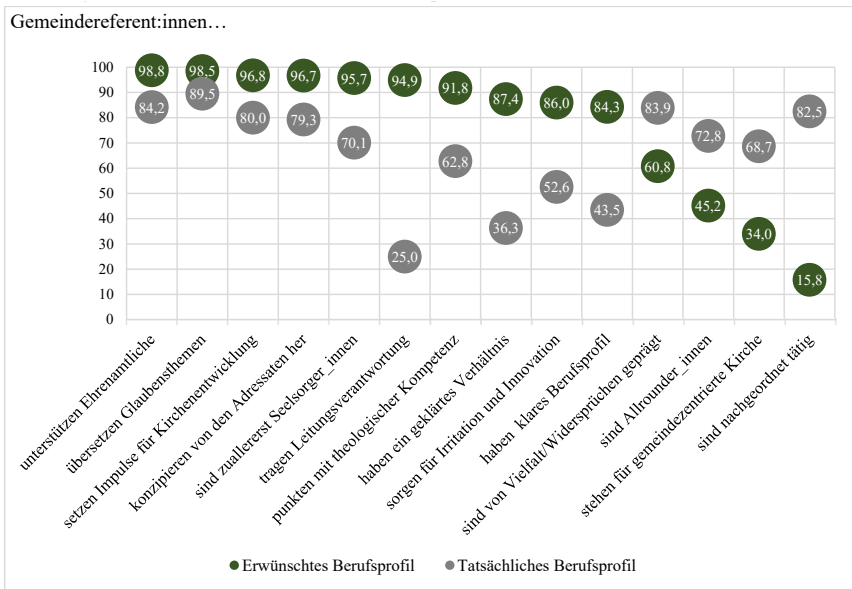
Zustimmung zu den Aussagen „In zehn Jahren bin ich weiterhin im kirchlichen Dienst tätig“ (ausgewiesen sind Befragte bis 57 Jahre), „Wenn ich noch einmal vor der Entscheidung stünde, würde ich mich erneut für diesen Beruf entscheiden“ und „Ich empfehle am kirchlichen Dienst Interessierten gerne meinen Beruf“ in Prozent.

3.3 Berufsprofil

Der Beruf des:der Gemeindereferent:in hat vielfältige Facetten. Daher haben wir in der vorliegenden Studie danach gefragt, was den Beruf aus Sicht der Befragten heute auszeichnet – und wie sie ihn sich zukünftig wünschen. Im Ergebnis zeigen sich Facetten des Berufs, die stärker gewünscht werden als andere, und teils große Unterschiede zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Große Einigkeit besteht unter den Befragten darüber, dass Gemeindereferent:innen Ehrenamtliche bei der Entdeckung ihrer Charismen unterstützen, Glaubensthemen in die Sprache der Menschen übersetzen, Impulse für die Weiterentwicklung von Kirche vor Ort setzen, ihr Tun von den Adressaten her konzipieren, seelsorgerisch wirken, Leitungsverantwortung tragen und mit ihrer theologischen Kompetenz punkten sollten. Auch dass Gemeindereferent:innen ein geklärtes Verhältnis zu anderen kirchlichen Berufsgruppen und mithin ein klares Berufsprofil haben sowie für Irritation und Innovation sorgen sollten, wünschen sich mehr als vier von fünf Befragten. Mehrheitlich nicht gewünscht wird hingegen, dass Gemeindereferent:innen als Allrounder und/oder nachgeordnet tätig sind sowie dass sie für eine gemeindezentrierte Kirche stehen. Die größte Diskre-

panz zwischen Wunsch und Wirklichkeit besteht zwischen faktischer und gewünschter Leitungsverantwortung. Offenbar nehmen sich die Befragten in der heutigen Kirche als nachgeordnete Berufsgruppe ohne Leitungsverantwortung wahr. Darüber hinaus monieren sie das aktuell unklare Berufsprofil und das nicht geklärte Verhältnis zu anderen kirchlichen Berufsgruppen (Abbildung 15). Die Facetten des von Gemeindereferent:innen gewünschten Berufsprofils diskutiert Ulrich Feeser-Lichterfeld in seinem Beitrag im zweiten Teil des vorliegenden Bandes.

Abbildung 15: Tatsächliches und erwünschtes Berufsprofil



Zustimmung zur jeweiligen Aussage in Prozent.

Um den Facettenreichtum des von den Befragten gewünschten Berufsprofils einer weiteren Analyse zugänglich zu machen, wurde auch hier eine Faktorenanalyse durchgeführt. Erneut wurde eine Hauptkomponentenanalyse mit der Maximum-Likelihood-Extraktions- und der Varimax-Rotationsmethode verwendet. Der Kaiser-Meyer-Olkin-Wert beträgt 0,691, was auf belastbare Ergebnisse schließen lässt, die laut Bartlett-Test ($p < 0,001$) auch signifikant sind. Es

zeigen sich klare Zusammenhänge zwischen einzelnen Facetten des gewünschten Berufsprofils, die sich zu vier distinkten Berufsprofiltypen bündeln lassen (Tabelle 11):

Tabelle 11: Faktorenanalyse des erwünschten Berufsprofils

	Über- setzer:in	Allroun- der:in	Change- agent:in	Seel- sorger:in
N	142	333	334	423
%	11,5	27,0	27,1	34,3
GR unterstützen Ehrenamtliche, Charismen zu entdecken	,683			
GR übersetzen Glaubenthemen in Sprache der Menschen	,678			
GR konzipieren ihr Tun von Adressat:innen her	,516			
GR sind Allrounder:innen		,676		
GR stehen für gemeindezentrierte Kirche		,623		
GR sind nachgeordnet tätig		,615		
GR sorgen für Irritation und Innovation			,651	
GR punkten mit theologischer Kompetenz			,630	
GR setzen Impulse für Weiter- entwicklung von Kirche	,406		,516	
GR tragen Verantwortung in Leitungspositionen			,488	
GR haben klares Berufsprofil				,720
GR haben geklärtes Verhältnis zu anderen Berufsgruppen				,654
GR wirken vor allem als Seelsorger:innen				,505

Angegeben sind Werte über 0,3. Extraktionsmethode: Maximum Likelihood. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung. Rotation in 5 Iterationen konvergiert.

- *Übersetzer:innen (11,5 Prozent)* unterstützen Ehrenamtliche bei der Entdeckung ihrer Charismen, übersetzen Glaubensthemen in die Sprache der Menschen und konzipieren ihr berufliches Handeln von dessen Adressat:innen her.
- *Allrounder:innen (27,0 Prozent)* stehen für eine gemeindezentrierte Kirche und sind nachgeordnet tätig.
- *Changeagent:innen (27,1 Prozent)* sorgen für Irritation und Innovation, punkten mit ihrer theologischen Kompetenz, setzen Impulse für die Weiterentwicklung von Kirche und tragen Verantwortung in Leitungspositionen.
- *Seelsorger:innen (34,3 Prozent)* legen besonderen Wert auf ein klares Berufsprofil und ein geklärtes Verhältnis zu anderen kirchlichen Berufsgruppen.

Determiniert wird das erwünschte Berufsprofil in erster Linie vom Kirchen- und Pastoralverständnis der Befragten sowie von ihrem Lebensalter (Tabelle 12).

Tabelle 12: Determinanten des erwünschten Berufsprofils (bivariat)

Erwünschtes Berufsprofil	
	Cramer's V
<i>Kirchen- und Pastoralverständnis</i>	,207***
<i>Zusatzqualifikation vorhanden</i> ¹	,041
<i>Herausforderungen gewachsen</i> ²	,043
<i>Soziodemografie</i>	
Geschlecht	,047
Wohnort	,108**
	Eta-Quadrat
Alter	,203
<i>Arbeitszufriedenheit</i>	,120
<i>Belastung</i>	,054

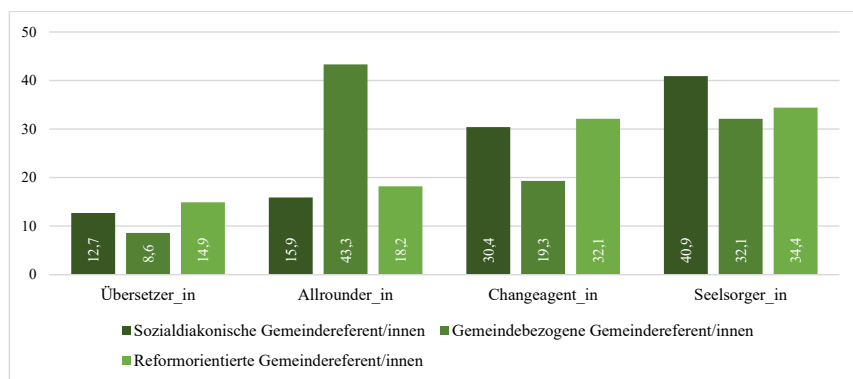
¹ Zweitstudium und/oder weitere Berufsausbildung.

² Zustimmung zur Aussage „Ich fühle mich den Herausforderungen meines Studiums / Berufs gewachsen“.

* p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

In Bezug auf das Kirchen- und Pastoralverständnis fällt auf, dass gemeindebezogene Gemeindereferent:innen deutlich häufiger als Allrounder:innen, dafür aber seltener als Changeagent:innen und Übersetzer:innen tätig sein wollen als sozialdiakonische und reformorientierte Gemeindereferent:innen. Zwischen den beiden letztgenannten Typen zeigen sich mit Blick auf das von ihnen gewünschte Berufsprofil kaum Unterschiede. Allenfalls wollen sozialdiakonische Gemeindereferent:innen häufiger als Seelsorger:innen tätig sein (Abbildung 16).

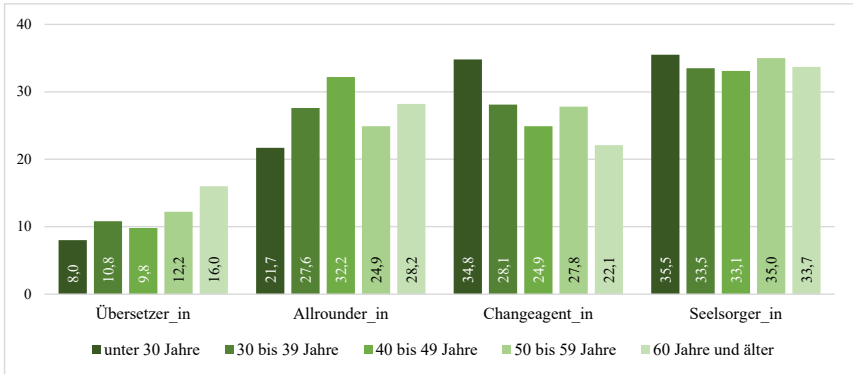
Abbildung 16: Erwünschtes Berufsprofil in Abhängigkeit vom Kirchen- und Pastoralverständnis



Häufigkeit des am stärksten gewünschten Berufsprofils in Prozent.

In Bezug auf das Alter fällt vor allem auf, dass die Befragten mit zunehmendem Alter tendenziell häufiger Übersetzer:innen und seltener Changeagent:innen sein wollen. Der Wunsch Seelsorger:in zu sein bleibt hingegen weitgehend konstant. Der Wunsch Allrounder:in zu sein weist einen Peak im mittleren Alter auf (Abbildung 17).

Abbildung 17: Erwünschtes Berufsprofil in Abhängigkeit vom Alter

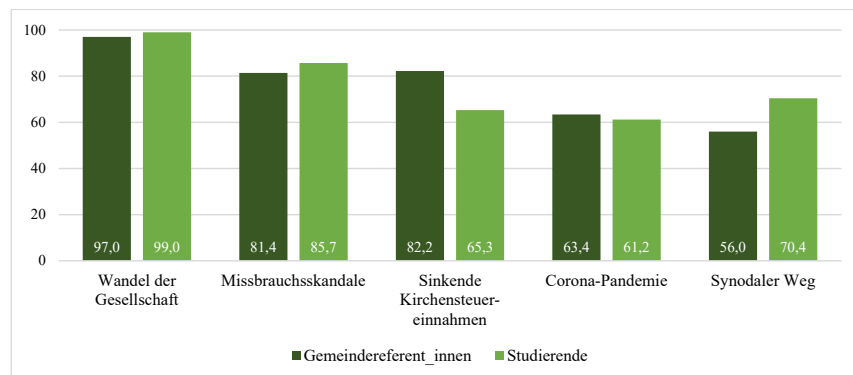


Häufigkeit des am stärksten gewünschten Berufsprofils in Prozent.

3.4 Transformation

Dass in der Kirche nichts so bleibt, wie es ist, meint die Mehrheit der von uns Befragten. Als Motoren kirchlichen Wandels identifizieren sie insbesondere kirchenexterne Gründe – und weniger kircheninterne Entwicklungsprozesse. Am wenigsten versprechen sich insbesondere die befragten Gemeindereferent:innen vom Synodalen Weg. Ihrer Berufsgruppe trauen sie ein größeres Wandlungspotenzial zu als der Kirche insgesamt. Offen bleibt dabei, ob sich der Beruf der Gemeindereferent:innen nur allein verändert oder ob er das Potenzial hat, auch zum Change-Motor der Kirche zu werden – eine Frage, die von mehreren Autor:innen im zweiten Teil des vorliegenden Bandes wieder aufgenommen wird. Mehr als neun von zehn Befragten sind der Ansicht, dass sich der Beruf des:der Gemeindereferent:in in zehn Jahren spürbar verändert haben wird (90,3 Prozent); 85,8 Prozent glauben, dass dies auch auf Kirche und Pastoral insgesamt zutreffen wird. Einigkeit besteht unter den Befragungsgruppen darüber, dass vor allem der gesellschaftliche Wandel, aber auch die Missbrauchsskandale den Veränderungsbedarf der Kirche verstärken. Dass hier auch sinkende Kirchensteuereinnahmen eine wichtige Rolle spielen werden, glauben in erster Linie die befragten Gemeindereferent:innen, während die befragten Studierenden dem Synodalen Weg ein deutlich größeres Transformationspotenzial zutrauen (Abbildung 18).

Abbildung 18: Gründe für den Veränderungsbedarf von Kirche



Zustimmung zur jeweiligen Aussage in Prozent.

Knapp drei Viertel der Befragten haben eine klare Vorstellung davon, welchen Beitrag ihre Berufsgruppe zur Veränderung von Kirche und Pastoral leisten kann (74,8 Prozent). Die hierzu nötigen Kompetenzen werden als unterschiedlich relevant eingeschätzt. Welche Kompetenzen als besonders relevant erachtet werden, ist in erster Linie vom Kirchen- und Pastoralverständnis sowie vom Alter der Befragten abhängig (Tabelle 13).

Tabelle 13: Determinanten der für kirchlichen Wandel als relevant erachteten Kompetenzen (bivariat)

	Spirituelle Kompetenz	Selbstkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz	Sachkompetenz
Cramer's V					
<i>Kirchen- und Pastoralverständnis</i>	,198***	,060	,160***	,038	,050
<i>Zusatzqualifikation vorhanden¹</i>	,029	,025	,025	,003	,019
<i>Herausforderungen gewachsen²</i>	,025	,027	,050	,060	,035
<i>Soziodemografie</i>					
Geschlecht	,025	,062	,056	,046	,044
Wohnort	,021	,038	,025	,021	,025

	Eta-Quadrat				
Alter	,251	,186	,198	,182	,228
Arbeitszufriedenheit	,117	,097	,115	,079	,102
Belastung	,092	,063	,094	,085	,085

¹ Zweitstudium und/oder weitere Berufsausbildung.

² Zustimmung zur Aussage „Ich fühle mich den Herausforderungen meines Studiums / Berufs gewachsen“.

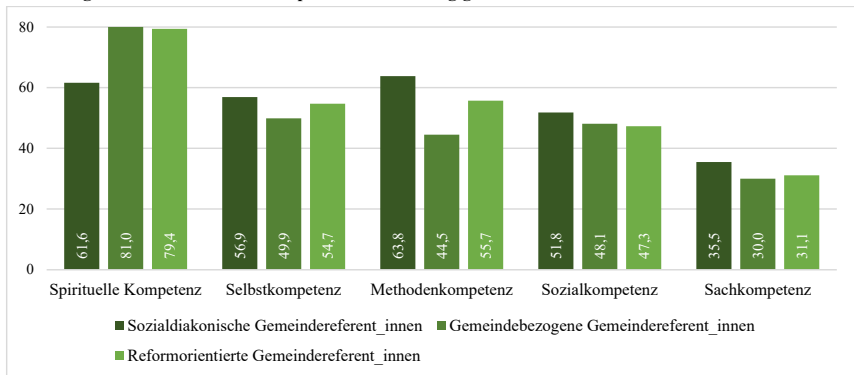
* p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

Auffällig ist, dass sozialdiakonische Gemeindereferent:innen die spirituelle Kompetenz als deutlich weniger wichtig für kirchlichen Wandel erachten als die beiden anderen Typen des Kirchen- und Pastoralverständnisses. Gemeindebezogene Gemeindereferent:innen fallen dadurch auf, dass sie Selbst- und Methodenkompetenz als weniger wichtig einschätzen. Sozial- und Sachkompetenz sind auf die drei Typen weitgehend gleich verteilt (Abbildung 19).

Abbildung 19: Transformationskompetenzen in Abhängigkeit vom Kirchen- und Pastoralverständnis

pen weitgehend gleich verteilt (Abbildung 19).

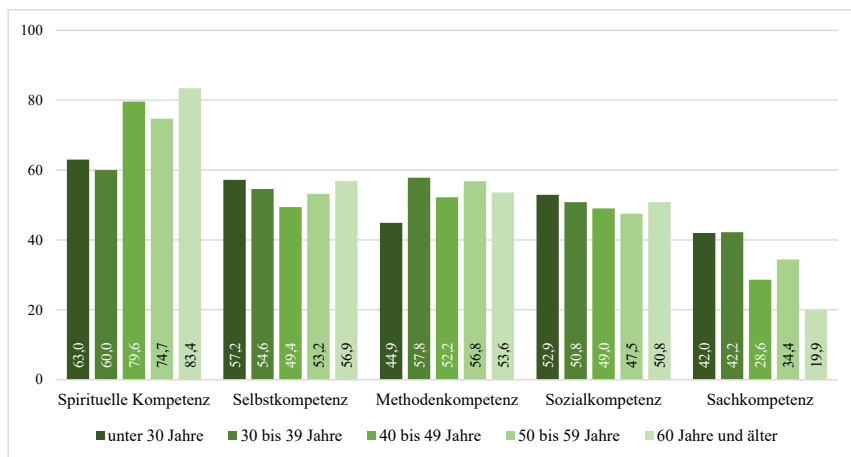
Abbildung 19: Transformationskompetenzen in Abhängigkeit vom Kirchen- und Pastoralverständnis



Zustimmung zur Aussage, dass die jeweilige Kompetenz „besonders wichtig ist, um einer erwünschten Kirche näher zu kommen“ in Prozent.

In Bezug auf das Alter der Befragten fällt vor allem auf, dass sie die spirituelle Kompetenz mit zunehmendem Alter als wichtiger für kirchlichen Wandel einschätzen. Insbesondere diejenigen erachten spirituelle Kompetenzen als relevant, deren Spiritualität sich an Grundvollzügen orientiert. Vice versa schätzen Jüngere die Sachkompetenz deutlich wichtiger ein als Ältere. Die übrigen Kompetenzen sind weitgehend gleichmäßig auf die Altersgruppen verteilt (Abbildung 20).

Abbildung 20: Transformationskompetenzen in Abhängigkeit vom Alter



Zustimmung zur Aussage, dass die jeweilige Kompetenz „besonders wichtig ist, um einer erwünschten Kirche näher zu kommen“ in Prozent.

Literatur

- Beierlein, Constanze, Anastassiya Kovaleva, László Zsuzsa, Christoph J. Kemper und Beatrice Rammstedt. 2014. Eine Single-Item-Skala zur Erfassung der Allgemeinen Lebenszufriedenheit: Die Kurzskala Lebenszufriedenheit-1 (L-1). *GESIS Working Papers*.
- Bundesverband der Gemeindereferent/innen Deutschlands (Hrsg.). 2015. *Wahrnehmungen, Perspektiven, Fragen und Problemanzeigen für die weitere Entwicklung pastoraler Berufe*. <https://www.gemeindereferentinnen.de/site/assets/files/1342/umfrage.pdf> (Abruf: 27.09.2023).
- Büssing, Arndt, Eckhard Frick, Christoph Jacobs und Klaus Baumann. 2016. Health and life satisfaction of Roman Catholic pastoral workers: Private prayer has a greater impact than public prayer. *Pastoral Psychology* 65: 89–102.
- Büssing, Arndt, Daniela Recchia und Klaus Baumann. 2015. Reliance on God's help scale as a measure of religious trust: A summary of findings. *Religions* 6: 1358–1367.
- Dessoy, Valentin. 2017. Kirche braucht Profis – aber keine Gemeindereferenten. Skizze einer neuen Rollenarchitektur. *das magazin* 16: 4–12.
- Fürst, Walter und Walter Neubauer (Hrsg.). 2001. *Theologiestudierende im Berufswahlprozess. Erträge eines interdisziplinären Forschungsprojektes in Kooperation von Pastoraltheologie und Berufspsychologie*. Münster: Lit.
- Ganserer, Angelika, Patrick Kampkötter und Susanne Steffes. 2021. *Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen. Forschungsbericht 590*. Hrsg. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-590-arbeitszufriedenheit-und-arbeitsbedingungen.pdf> (Abruf: 27.09.2023).
- GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. 2022. *Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften ALLBUS 2021*. <https://doi.org/10.4232/1.13954>
- Haarhaus, Benjamin. 2015. Entwicklung und Validierung eines Kurzfragebogens zur Erfassung von allgemeiner und facettenpezifischer Arbeitszufriedenheit. *Diagnostica* 62: 61–73.
- Hobelsberger, Hans. 2017. *Evaluierung des Orientierungsrahmens zur Ausgestaltung von Seelsorgeeinheiten in der Erzdiözese München und Freising*. Paderborn.
- Karl, Katharina. 2020. *Lehrbrief Modul 3.5: Spirituelle Kompetenzen*. Würzburg: Domschule Würzburg.
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz. 2021. *Katholische Kirche in Deutschland. Mitarbeiter/innen in der Pastoral*. https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/Zahlen%20und%20Fakten/Kirchliche%20Statistik/Gemeindeassistenten-referenten/2022-Gemeindereferenten_1990-2022.pdf (Abruf: 27.09.2023).
- Smith, Patricia C., Lorne M. Kendall und Charles L. Hulin. 1969. *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Wienhardt, Thomas. 2017. *Qualität in Pfarreien: Kriterien für eine wirkungsvolle Pastoral*. Würzburg: Echter.

Design und Ergebnisse des qualitativen Studienteils

Jennifer Jung und Carina Caruso

1. Aufbau des qualitativen Ergebnisberichts

Für den qualitativen Teil der GR-Studie wurden insgesamt 30 im Beruf stehende Gemeindereferent:innen, Personen, die aus dem Beruf ausgestiegen sind, und Studierende eines auf den Gemeindereferent:innen-Beruf vorbereitenden Studiengangs interviewt. Ziel dieses Studienteils ist es, individuelle Kontexte der beruflichen Tätigkeiten von Gemeindereferent:innen und aus dieser Berufsgruppe Ausgestiegenen zu explorieren, deren subjektive Wahrnehmungen der beruflichen Rolle und der konkreten Berufstätigkeit herauszuarbeiten und, im Falle von Ambivalenzen und Konflikten, die Aspekte, die (nicht) zum Ausstieg aus dem Beruf führten, zu erkunden. Ebenso wurden die Erwartungen und Erfahrungen der Studierenden als potenziell zukünftige Gemeindereferent:innen erhoben.¹

Zur Datengenerierung wurden problemzentrierte Leitfadenterviews konzipiert, durchgeführt und analysiert. Im Folgenden werden zunächst die Stichprobe des qualitativen Studienteils (2.1), die Instrumentenentwicklung (2.2) sowie die dazugehörige Vorbereitung der Erhebung (2.3) beschrieben. Ebenso wird dargelegt, welche Analysemethoden zur Auswertung der erhobenen Interviewdaten herangezogen wurden (2.4). Daran schließt die Ergebnisdarstellung an. Diese gliedert sich in die Vorstellung von drei exemplarisch ausgewählten Fallportraits (3.1) sowie der zentralen Interpretationsergebnisse (3.2). Fokussiert werden dabei Zufriedenheits- und Unzufriedenheitsfaktoren im und mit dem Gemeindereferent:innen-Beruf sowie Strategien des Umgangs mit diesen

1 Die hier vorgestellten Erkenntnisse basieren auf der Analyse der Interviews mit den Gemeindereferent:innen und den Ausgestiegenen.

Faktoren. Darüber hinaus fällt der Blick auf Aspekte, die sich Gemeindereferent:innen und die Ausgestiegenen für die Zukunft des Berufs und die Transformation von Kirche wünschen.

2. Daten und Untersuchungsdesign

2.1 Stichprobe

Um das Berufserleben der Gemeindereferent:innen zu untersuchen, wurden Interviews mit im Beruf stehenden Gemeindereferent:innen, mit aus diesem Beruf ausgestiegenen Personen und mit Studierenden der Religionspädagogik, Angewandten Theologie oder ähnlichen Studiengängen, die auf den Beruf vorbereiten, geführt. Dabei handelt es sich um eine Gelegenheitsstichprobe (Kuckartz 2018), d. h. um Personen, die sich selbst zu diesem Interview bereit erklärt haben. Interviewt wurden Personen, mit Ausnahme der Ausgestiegenen, die bereits an der quantitativen Befragung im Oktober 2021 teilgenommen haben.

Die Interviews mit Gemeindereferent:innen waren mit dem vorrangigen Ziel verbunden zu eruieren, wie sie ihren Beruf und die katholische Kirche als Arbeitgeberorganisation und wichtigen Bezugsrahmen ihrer beruflichen Tätigkeit wahrnehmen, wie sie sich Kirche und den Beruf der Gemeindereferent:innen perspektivisch vorstellen und welches Transformationspotenzial und welche Transformationskompetenzen von dieser Gruppe ausgehen (können). Ehemalige Gemeindereferent:innen, die aus dem Beruf ausgestiegen sind, wurden interviewt, um neben der Erhebung der Kompetenzen dieser Berufsgruppe auch herauszudestillieren, welche negativen Aspekte auf diese Berufsgruppe wirken und was die Gründe für den Ausstieg aus dem Beruf waren. Die Gruppe der Studierenden wurde herangezogen, um deren Einschätzungen und Erfahrungen zur Bedeutung des Studiums und der dort sowie in weiteren Qualifizierungs- und Professionalisierungsphasen erworbenen Kompetenzen für in Gang befindliche und zukünftig anstehende Transformations- und Innovationsprozesse in Kirche und Pastoral zu explorieren.

Die Durchführung der 30 Interviews wurde auf die sechs an der vorliegenden Studie beteiligten Hochschulen gleichmäßig verteilt. Zudem wurde auf eine

regionale Gleichverteilung der Interviewpartner:innen geachtet, sowie auf eine Geschlechterverteilung, wonach entsprechend der Grundgesamtheit ungefähr drei Viertel Frauen und ein Viertel Männer interviewt wurden.

Zwölf im Beruf stehende Gemeindereferent:innen wurden im Anschluss an die quantitative Befragung zum Interview eingeladen. Als Interviewpartner:innen dieser Berufsgruppe wurden Teilnehmer:innen der Online-Befragung von der Projektgruppe ausgewählt, die der Aussage „Ich habe eine klare Vorstellung davon, welchen Beitrag meine Berufsgruppe für die Veränderungen in Kirche und Pastoral leisten kann“ (vgl. Fragebogen Q49) „voll und ganz“ zugestimmt haben. Des Weiteren wurde auf eine Gleichverteilung von Interviewten geachtet, die im städtischen oder ländlichen Raum arbeiten. Ein weiteres Auswahlkriterium war, dass sowohl Personen interviewt wurden, die bereits mehr als 15 Jahre Erfahrung im Beruf mitbringen, als auch jüngere Interviewpartner:innen. Die Interviews mit den Gemeindereferent:innen wurden in der Zeit vom 31.3.2022 und dem 1.6.2022 geführt. Insgesamt wurden neun weibliche und drei männliche Gemeindereferent:innen (im Alter von 27 bis 64 Jahren, im Mittel 46,8 Jahre alt) interviewt. Bis auf drei Interviewpartner:innen haben alle Kinder. Sie haben, so kann angenommen werden, somit neben der Arbeit Verpflichtungen in der Familie. Die geringste Berufserfahrung hat eine Interviewte, deren Berufserfahrung vier Jahre umfasst. Über die meiste Berufserfahrung verfügt eine Interviewte, die 39 Jahre im Beruf tätig ist.

Der Bundesverband der Gemeindereferent:innen hat den Kontakt zu den aus dem Beruf Ausgestiegenen ermöglicht. Anhand einer Übersicht ausgestiegener Gemeindereferent:innen und somit potenzieller Interviewpartner:innen wurde bei der Erstkontaktaufnahme die aktuelle Berufstätigkeit eruiert, sodass gleichermaßen sowohl Interviewpartner:innen ausgewählt werden konnten, die den Beruf nicht mehr ausüben, aber weiterhin für die katholische Kirche arbeiten, als auch Interviewpartner:innen, die ganz aus dem kirchlichen Dienst ausgestiegen sind. Auch hier wurde darauf geachtet, dass sowohl ältere Menschen (der älteste Interviewte war zum Erhebungszeitpunkt 61 Jahre alt) als auch jüngere Menschen interviewt wurden (die jüngste Interviewte war zum Erhebungszeitpunkt 29 Jahre alt). Das Durchschnittsalter beträgt im Mittel 47,3 Jahre. Diese Erhebung fand im Zeitraum vom 1.9.2021 bis zum 30.11.2021 statt.

Die Gruppe der Ausgestiegenen setzt sich aus sieben Frauen und fünf Männern zusammen. Die Berufserfahrung als Gemeindereferent:in variiert von

einem Vierteljahr bis zu 29 Jahren. Bis auf zwei Interviewpartner:innen, bei denen es unbekannt ist (und einem Interviewten ohne Kinder), haben alle ausgestiegenen Interviewten Kinder.

Die interviewten Studierenden schließlich wurden (wie die im Beruf stehenden Gemeindereferent:innen) danach ausgewählt, ob sie sich in der quantitativen Befragung für ein Interview bereit erklärt haben. Präferiert wurden Studierende, die zum Erhebungszeitpunkt mindestens im zweiten Studienjahr waren, da angenommen wird, dass diese bereits mehr Erfahrungen mit dem Studium gemacht haben und folglich dieses ebenso wie die aus dem Studium sich ergebenden Berufsperspektiven auch umfassender beurteilen können. Die Studierendeninterviews fanden zwischen dem 2.1.2022 und dem 15.3.2022 statt.

Die interviewten vier Studentinnen und zwei Studenten waren im Mittel 27 Jahre alt. Der jüngste Student war 22 Jahre alt, die älteste Studentin war 41 Jahre alt. Zum Zeitpunkt der Interviews waren drei Studierende bereits im vierten Studienjahr, ein Student im dritten Studienjahr und zwei im zweiten Studienjahr. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Transkriptanalysen der Interviews mit Studierenden nicht weiter herangezogen, da unsere Analysen zeigten, dass die Exploration der studentischen Perspektive nicht in Beziehung zur Fragestellung der quantitativen Studie gesetzt werden konnte.

2.2 Instrumentenentwicklung

Nachstehend werden das gewählte Interviewverfahren sowie die Instrumentenentwicklung beschrieben. In der qualitativen Studie wurde das problemzentrierte Interview (Witzel 2000) eingesetzt, um so im Sinne eines mixed-method-designs (Creswell et al. 2017; Kuckartz 2014) vertiefende Einblicke in Aspekte gewinnen zu können, die standardisiert mittels eines quantitativen Fragebogens zuvor erfasst wurden (vgl. den quantitativen Ergebnisbericht im ersten Teil des vorliegenden Bandes).

Die Interviewten werden von uns in einem dialogisch-diskursiven Prozess als Expert:innen der eigenen Handlungen verstanden, denen im Gespräch die Möglichkeit geboten wird, ihre eigenen Ansichten vertiefend vorzustellen, denn das problemzentrierte Interview dient der Erfassung von subjektiven Einschätzungen und Problemsichten. Die im Rahmen der Interviewführung angespro-

chenen Themenbereiche (Kirchen- und Pastoralverständnis, Berufsentscheidung und Außenwahrnehmung, Arbeitsalltag und -tätigkeit, Zufriedenheit und Belastung, Studium und Fort- und Weiterbildungen, Veränderung von Kirche, Rolle von Gemeindeferent:innen im Veränderungsprozess und Rolle von Gemeindeferent:innen in der heutigen und zukünftigen Kirche) orientieren sich an denen im Fragebogen, um Sichtweisen auch jenseits der dort vorgegebenen Kategorien zu explorieren.

Folglich wurden in Anlehnung an die Kategorien, die Gegenstand des standardisierten Fragebogens sind, narrative Gesprächsimpulse formuliert. Zunächst wurde ein Interviewleitfaden für die Gruppe der Ausgestiegenen entwickelt. Durch die Reflexion der Interviewtätigkeit, die in Form von Workshops stattfand (vgl. 2.3), wurden die Nachfragekategorien der Leitfäden an die jeweiligen Interviewgruppen angepasst. Der Leitfaden für die berufstätigen Gemeindeferent:innen wird nachstehend beschrieben. Abweichungen in den Leitfäden für Ausgestiegene und Studierende werden in diesem Zusammenhang erläutert.²

Als Einstieg wurden die interviewten Gemeindeferent:innen nach ihrem Verständnis von Kirche und Pastoral gefragt. Die ausgestiegenen Gemeindeferent:innen wurden nach den Gründen für ihren Ausstieg gefragt und die Studierenden nach den Gründen für ihre Studienwahl. Anschließend wurden alle Interviewten zu ihrer Berufsentscheidung, ihren Motiven, ihren Vorerfahrungen und den Unterschieden zu anderen Berufsgruppen innerhalb der Kirche sowie nach den Reaktionen von Freunden und Verwandten auf die Berufswahl befragt. Um einen Einblick in den aktuellen Berufsalltag von Gemeindeferent:innen zu erhalten, wurden die Interviewten gebeten, von einem typischen Arbeitstag und ihren Arbeitsbereichen zu erzählen. Um Gründe für die Zufriedenheit, Unzufriedenheit und Belastung im Beruf zu identifizieren, wurden die Interviewten aufgefordert, von erfüllenden Erlebnissen sowie von belastenden Erfahrungen zu berichten. An diese Narrationen anschließend wurde danach gefragt, was sie entlasten würde.

Um die Studiengänge für Gemeindeferent:innen zu verbessern, wurden die Interviewten auch nach ihren Einschätzungen zum Studium gefragt. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Teilhabe an Fort- und Weiterbildungen. Hier

2 Die Interviewleitfäden können bei Interesse bei den Autorinnen dieses Beitrags angefragt werden.

wurden Erfahrungen mit Fort- und Weiterbildungen und Ziele, die mit der Fortbildungsteilnahme verbunden waren, erhoben.

Anschließend wurde das Thema der Veränderungen in der Kirche thematisiert. Hier wurden die Interviewten nach ihrer eigenen Einschätzung bezüglich Veränderungen und Hindernissen von Veränderungen gefragt. Da diese Studie sich vor allem für Kompetenzen in der Berufsgruppe der Gemeindefereferent:innen im Veränderungsprozess stellt, wurden die Interviewten nach ihren eigenen Veränderungswünschen, ihrer Einschätzung der Rolle von Gemeindefereferent:innen im Veränderungsprozess und den Auswirkungen, falls es die Berufsgruppe in Zukunft nicht mehr geben würde, befragt. Des Weiteren wurde nach der gegenwärtigen Berufsrolle von Gemeindefereferent:innen und ihrer Wahrnehmung durch Menschen außerhalb der Gemeinde gefragt. Zuletzt wurde erhoben, ob die Interviewten nochmal Gemeindefereferent:in werden würden, was sie in Bezug auf ihre Berufsbiographie anders gemacht hätten und wo sie sich in zehn Jahren sehen.

2.3 Vorbereitung der Erhebung

Um die Interviewenden der sechs kooperierenden Hochschulen auf die Durchführung der Interviews vorzubereiten und zu vermeiden, dass sich die so generierten Daten auf Grundlage variierender Interviewtechniken unterscheiden, wurden die Interviewenden im Rahmen eines Workshops, verantwortet durch Mitarbeiter:innen des studienkoordinierenden Instituts für pastorale Praxisforschung und bibelorientierte Praxisbegleitung, vorbereitet und durch zwei weitere Workshops begleitet.

Die Interviews wurden entweder vor Ort bei den Interviewpartner:innen oder mittels Online-Meetings durchgeführt, jeweils aufgezeichnet und anschließend transkribiert (nach Kallmeyer & Schütze 1976). Der Tabelle 1 ist die Anzahl der durchgeführten Interviews pro Befragungsgruppe sowie der Durchführungszeitraum und die Auswahlkriterien der Interviewten zu entnehmen.

Tabelle 1: Anzahl der geführten Interviews

	Anzahl der Interviews	Durchführungszeitraum	Auswahlkriterien
Gemeindereferent:innen im Beruf	12	31.03.– 01.06.2022	1. Geschlecht (proportional zur Grundgesamtheit) 2. Wohnort in städtischer bzw. ländlicher Region 3. Alter bzw. Berufserfahrung
Ehemalige Gemeindereferent:innen, die aus dem Beruf ausgestiegen sind	12	01.09.– 30.11.2021	1. Geschlecht 2. weiterhin für Kirche tätig bzw. nicht mehr für Kirche tätig 3. Alter bzw. Berufserfahrung
Studierende der Religionspädagogik, Angewandten Theologie etc.	6	02.01.– 15.03.2022	mindestens im 2. Studienjahr

2.4 Analysemethode

Die qualitativen Daten wurden in einem ersten Schritt anhand einer Inhaltsanalyse ausgewertet (Kuckartz 2018). Die daraus entstandenen Kategorien wurden anschließend mittels der Grounded Theory Methodologie (Glaser und Strauss 1998) in Bezug auf ihre Zusammenhänge beleuchtet, um die subjektiven Sichtweisen der Interviewten zu erfassen.

Die Inhaltsanalyse (Kuckartz 2018) zielt darauf, das Material zu systematisieren. Darüber hinaus ermöglicht die strukturierte Herangehensweise eine Übersicht über die wichtigsten Themen und diene in dieser Studie als Vorbereitung für die Grounded Theory. Zunächst wurden unmittelbar mit dem Erkenntnisinteresse verbundene Textstellen im Sinne einer initiierenden Textarbeit markiert, mit Memos versehen, in denen assoziativ Gedanken zum Material festgehalten wurden, und Fallzusammenfassungen erstellt. Das Material wurde anschließend strukturiert, indem die einzelnen Transkripte thematisch segmentiert wurden (Berufsentscheidung und Außenwahrnehmung, Arbeitsalltag und -tätigkeit, Zufriedenheit und Belastung, Studium und Fort- und Weiterbildungen, Veränderung von Kirche, Rolle von Gemeindereferent:innen im Veränderungsprozess und Rolle von Gemeindereferent:innen in der heutigen Kirche) und die Themen des quantitativen Erhebungsinstrumentes in Form von deduktiven Kategorien an das Material herangetragen wurden. In

den Segmenten wurden in einem weiteren Schritt Subthemen (z. B. Veränderung von Kirche der Zukunft: Veränderungsbedarf, Hindernisse) identifiziert, die in die Generierung von induktiven Kategorien direkt am Material mündeten (z. B. Modernisierung, Subjektbezogenheit, Traditionsorientierung)³. Die transkribierten Interviews wurden schließlich mit deduktiven und induktiven Kategorien kodiert. Nach der Zusammenstellung aller mit der gleichen Kategorie kodierten Textstellen wurde der Kodierleitfaden mit Ankerbeispielen angereichert.

An die inhaltsanalytische Erarbeitung der Kategorien schloss die Grounded Theory Methodologie (Glaser & Strauss 1998) an. Diese Auswertungsstrategie wird verwendet, um theoretische Modelle zu entwickeln, die in den empirischen Daten „verwurzelt“ und mit den Beobachtungen und Interpretationen verbunden sind. Sie bietet einen offenen Ansatz, der die wahrgenommenen Erfahrungen und Verhaltensweisen der Interviewpartner:innen in den analytischen Fokus nimmt. Ein weiterer Vorteil der Grounded Theory Methodologie ist, dass sie es ermöglicht, Modelle zu generieren, die sich auf komplexe und vielschichtige Phänomene beziehen. Dies kann dazu beitragen, dass Modelle, die auf einem quantitativen Ansatz basieren, ergänzt und verfeinert werden. Im Schritt des axialen Kodierens wurden die am Material entwickelten Kategorien der Inhaltsanalyse differenziert, Beziehungen zwischen den Kategorien hergestellt und zusammengefasst. Dieser Prozess erfolgte zirkulär. Der letzte Schritt im Analyseprozess umfasst die Modellbildung. Beim selektiven Kodieren werden wiederholende Faktoren herausgearbeitet, die dadurch gekennzeichnet sind, dass ihr Abstraktionsgrad die bisher im Analyseprozess entdeckten Kategorien enthält. Anhand des Datenmaterials und der generierten Kategorien wurden Strategien der Interviewten herausgearbeitet, die Einblicke in die subjektiven Sichtweisen, Einstellungen und Erfahrungen der Interviewten in Bezug auf den Beruf der Gemeindefereferent:innen zulassen. In diesem Zusammenhang konnten aus den Gesprächstranskripten aller Interviewten Zufriedenheits- und Unzufriedenheitsfaktoren herausgearbeitet werden. Unterschiede lassen sich im Umgang mit diesen Faktoren identifizieren.

3 In den Beiträgen dieses Sammelbandes werden einige dieser Begriffe, die mit verschiedenen (subjektiven wie fachwissenschaftlichen) Verständnisweisen verbunden sein können, multiperspektivisch beleuchtet.

3. Erkenntnisse

Die Auswertung des Datenmaterials mittels der Grounded Theory Methodologie ermöglicht ein tieferes Verständnis der subjektiven Perspektiven der im Rahmen der GR-Studie interviewten Personen. Die entsprechende Analyse offenbart insbesondere ein Kontinuum zwischen der Zufriedenheit und Unzufriedenheit im Beruf, welche sich auf berufliche, persönliche und familiäre Aspekte auswirken. In diesem Abschnitt werden daher die wesentlichen Faktoren vorgestellt, die zur beruflichen Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit führen. Diese Faktoren sind bei den aktiven Gemeindereferent:innen und bei den Ausgestiegenen vergleichbar. Unterschiede finden sich hingegen in Bezug auf die Strategien im Umgang mit diesen Faktoren. Im Folgenden werden zunächst drei interviewte Personen vorgestellt, anhand derer sich das Kontinuum von Zufriedenheit und Unzufriedenheit exemplarisch ausleuchten lässt (Abschnitt 3.1). Daran anschließend wird aufgezeigt, wie die aktiven Gemeindereferent:innen und Ausgestiegenen mit diesen Faktoren umgehen bzw. umgegangen sind. Schließlich werden die Transformationsperspektiven der Gemeindereferent:innen und Ausgestiegenen beschrieben (Abschnitt 3.2).

3.1 Exemplarische Fallportraits

Wie bereits beschrieben, wurden für den qualitativen Studienteil insgesamt 30 Interviews mit aktiven Gemeindereferent:innen, aus dem Beruf Ausgestiegenen und mit Studierenden geführt, die sich auf den Beruf vorbereiten (Tabelle 2).

Tabelle 2: Im Rahmen der GR-Studie geführte Interviews

Pseudonym	Wohnort	Alter	Berufserfahrung
<i>Im Beruf stehende Gemeindereferent:innen</i>			
Anne	Land	27 Jahre	4 Jahre
Brigitte	Land	55 Jahre	31 Jahre
Daniela	Stadt	38 Jahre	8 Jahre
Dietmar	Stadt	56 Jahre	25 Jahre
Jonathan	Stadt	32 Jahre	7 Jahre
Karin	Land	64 Jahre	39 Jahre
Louisa	Stadt	37 Jahre	12 Jahre
Marlena	Stadt	31 Jahre	8 Jahre
Monika	Land	62 Jahre	8 Jahre
Petra	Land	59 Jahre	35 Jahre
Rolf	Stadt	62 Jahre	38 Jahre
Ruth	Land	35 Jahre	11 Jahre
<i>Aus dem Beruf ausgestiegene Gemeindereferent:innen</i>			
Anke	Stadt	55 Jahre	4 Jahre
Bernd	Stadt	57 Jahre	29 Jahre
Carina	Land	46 Jahre	22 Jahre
Christian	Stadt	50 Jahre	3 Jahre
Christine	Stadt	49 Jahre	3 Jahre
Dagmar	Land	42 Jahre	4 Jahre
Hans	Land	56 Jahre	13 Jahre
Jessy	Stadt	29 Jahre	4 Jahre
Manuela	Land	39 Jahre	4 Jahre
Michael	Stadt	61 Jahre	13 Jahre
Sabine	Stadt	56 Jahre	16 Jahre
Tobias	Stadt	29 Jahre	4 Monate
<i>Studierende, die den Beruf des:der Gemeindereferent:in für sich in Erwägung ziehen</i>			
Anna	Land	25 Jahre	4. Studienjahr
Jonas	Stadt	22 Jahre	3. Studienjahr
Laura	Stadt	24 Jahre	2. Studienjahr
Lisa	Stadt	41 Jahre	4. Studienjahr
Paul	Stadt	28 Jahre	2. Studienjahr
Sarah	Stadt	24 Jahre	4. Studienjahr

Von den 30 Interviewten werden im Folgenden drei Personen näher vorgestellt, anhand derer sich die Zufriedenheits- bzw. Unzufriedenheitsfaktoren von Gemeindereferent:innen sowie ihr Umgang mit diesen Faktoren ausleuchten lassen. Portraitiert werden dabei zwei aktive Gemeindereferent:innen (Rolf und Petra), die sich in ihrer beruflichen Zufriedenheit deutlich voneinander unterscheiden, sowie die aus dem Beruf ausgestiegene Christine.

Rolf

Rolf ist ein sehr zufriedener Gemeindereferent. Er ist 63 Jahre alt, wohnt in der Stadt und ist seit 1983 in seinem Beruf tätig. Er wuchs klassisch mit der Kirche auf. Er fühlt sich als ein „Nach-68er“, der die Früchte ernten konnte. Er ist damals in die Friedensbewegung eingestiegen. Alle seine drei Geschwister sind an MS erkrankt, was ihn auch in seinem Glauben geprägt hat. Er ist zu einer Zeit groß geworden, als Gemeindereferent:innen viele Kämpfe ausgefochten haben, er selbst war aktiv in der Berufsgruppenvertretung, beim Berufsverband.

Kirche sind für Rolf die Menschen, die gemeinsam mit Gott auf dem Weg sind. Er weiß nicht genau zu bestimmen, was Pastoral für ihn ist. Er subsumiert Pastoral aber als das, was er „im besten Sinne mit Gott gemeinsam hüpfend, an sozialer Gerechtigkeit und Lebendigkeit und im Leben vor Ort auf die Reihe“ bekommt. Er hat sein Hobby zum Beruf gemacht, zu einer Zeit, in der Kirche links und offen war. Keiner wusste, was der Beruf der Gemeindereferent:innen eigentlich ist, aber sein Umfeld fand es normal, dass er „irgendwas in Kirche“ macht. Kurze Zeit dachte er darüber nach, Priester zu werden, aber für ihn wurde dann klar, dass er Familie haben wollte. Er sieht seine Aufgabe darin, Menschen beizustehen, ihnen Fragen zu stellen und sie selbst die Antworten finden zu lassen. Seine Herzensangelegenheit ist das Konzept und der Aufbau einer ökumenischen Gemeinde. Er ist in der Entwicklung von Gemeindeleitungen tätig. Mit den Kolleg:innen und Ehrenamtlichen wird gemeinsam geschaut, wer welche Fähigkeiten hat, und danach werden die Aufgaben verteilt.

Auch nach 40 Jahren im Beruf hat Rolf immer noch Spaß an seinem Beruf. Er liebt die Arbeit mit Kindern und die ökumenische Arbeit. Er kann alles in seinem Beruf machen. Eigenverantwortlich kann er seine Arbeitszeit gestalten, seine Schwerpunkte setzen und mit allen Altersgruppen arbeiten. Darum ist das sein Traumberuf. Er genießt viele Freiheiten. Der Kern der Kirche fasziniert

und beeindruckt ihn, trotz der vielen negativen Seiten. Manchmal schämt er sich, für diese Kirche zu arbeiten, trotzdem bereut er es nicht, immer geblieben zu sein. Unzufrieden machen ihn unflexible und inkompetente Leitungen. Die Arbeit mit interessanten und spannenden Menschen macht ihm viel Freude. Vor allem für alle Berufsgruppen offene Fortbildungen findet er sehr gut.

Kirche kommt seiner Wahrnehmung nach nicht mehr im Bewusstsein junger Menschen vor. Rolf wünscht sich, dass Priester auch „normal“ leben können. Von vielen Menschen in der Kirche erwartet er nichts mehr. Veränderungen sind nur vor Ort möglich. Der „Machtapparat Kirche“ möchte sich nicht verändern, da Machtsysteme alles tun, um sich selbst zu erhalten. Durch immer weniger Mitarbeitende könnte es eher zu einer strukturellen Gleichrangigkeit kommen. Junge Priester seien häufig uniformer geprägt, Kirche brauche aber mehr mutige Menschen. Er selbst kann Kirche vor Ort anders gestalten. Einfach machen, statt lange auf Erlaubnis warten. Viele Gemeindeferent:innen sind in seinen Augen sehr fähig, Gemeinden zu leiten. Vielleicht wird die Kirche, so Rolf, große Chancen haben, indem sie klein wird und sich neu aufstellt. Ohne Gemeindeferent:innen würden die meisten weiblichen Mitarbeiterinnen in der Kirche fehlen. Mitarbeitende sollten stärkere Schwerpunkte setzen können, um ihre Fähigkeiten besser einsetzen zu können.

Der einzige Unterschied zwischen den Berufsgruppen ist für Rolf das Gehalt. Menschenliebe, die sich aus der Gottesliebe ergibt, ist die wichtigste Grundvoraussetzung für diesen Beruf. Gemeindeferent:innen sind nah an den Menschen, kennen die Nöte und kümmern sich, da sie Lebenswissen haben. Er würde sich wieder für diesen Beruf entscheiden, vielleicht aber dann aufgrund des Gehalts für den Pastoralreferenten.

Petra

Petra ist mit ihrem Beruf in der Kirche nicht mehr so zufrieden, wie sie es früher einmal war. Sie ist 59 Jahre alt, wohnt in der Stadt und ist seit 1986 als Gemeindeferentin tätig. Ihre Erstkommunion ist ihr sehr negativ in Erinnerung geblieben. Auch die Diskussionen, während sie in der Jugendarbeit tätig war, über die Einschränkungen für Mädchen und in der Gestaltung von Gottesdiensten haben sie damals sehr unzufrieden gemacht und sie gekränkt. Glaube ist für Petra etwas sehr Kostbares, das trotz der Skandale so bleibt. Kirche ist für

sie die Gemeinschaft der Gläubigen. Sie unterscheidet aber, aus Selbstschutz, um weiter für die Kirche arbeiten zu können, zwischen Kirche und Amtskirche, in der die vielen Skandale geschehen. Pastoral ist für sie, mit Menschen im Leben Glauben finden.

Von außen wird Petra als Pfarrerin, Sekretärin oder Mitarbeiterin der Stadt wahrgenommen. Fernstehende könnten mit dem Beruf „Gemeindereferent:in“ nichts anfangen. „Seelsorger:in“ wäre für sie die passendere Bezeichnung. Sie ist Gemeindebeauftragte einer Teilgemeinde, muss viel koordinieren und organisieren. Zweimal wöchentlich ist sie in der Schule. An Wochenenden arbeitet sie und hat zudem noch drei bis fünf Abendtermine in der Woche. Mit großer Freude macht sie seit Anfang an die Kommunionvorbereitung. Ausgleich nimmt sie sich in den Ferien.

Die Zusammenarbeit mit Pfarrern, die keine Freiheiten lassen, empfindet Petra als schwierig. Die Spannung zwischen ihrer Begeisterung für den Beruf und der Außenwirkung von Kirche empfindet sie sehr belastend. Es gab Phasen, in denen sie sich schämte zu sagen, dass sie für die Kirche arbeitet. Die Priester, die sie erlebt, schauen sehr auf Gemeindereferent:innen von oben herab. Zunehmend belastend empfindet sie die vielen Wochenend- und Abendtermine. Zufrieden macht die Arbeit mit anderen begeisterten Menschen. All ihre Arbeitsbereiche mag sie. Am zufriedensten macht sie die Arbeit als Supervisorin, da die Menschen nach der Supervision immer zufriedener rausgehen. Sie wünscht sich, dass in der Kirche Reformen endlich umgesetzt werden. Gemeindereferent:innen stehen Petra zufolge am untersten Ende der kirchlichen Hierarchie. Bei offenen Stellen werden trotz besserer Qualifikation trotzdem erst Pastoralreferent:innen eingesetzt. Sie fühlt sich umfassend auf den Beruf vorbereitet. Die Kombination von Praxis und Studium gefiel ihr an der Fachakademie sehr gut. Vor allem die theologischen Fächer gefielen ihr, um sich nichts von den „zölibatären Männern“ sagen lassen zu müssen.

Die Amtskirche fährt in den Augen von Petra gerade gegen die Wand. Sie habe zu viel Lebenszeit damit verschwendet, für Veränderungen in der Kirche zu kämpfen. Gemeindereferent:innen sollten mehr nach ihren Begabungen eingesetzt werden. Kirche ist durch große Räume immer weniger vor Ort. Kirche verliert den Heimatcharakter. Gemeindereferent:innen sind die einzigen, die Ehrenamtliche gewinnen können. Sie begegnen den Menschen auf Augenhöhe und verbinden Leben und Glauben. Gemeindereferent:innen könnten keine

„großen Reformen“ in Gang setzen, außer vielleicht die eigene Arbeitskraft zu entziehen, um den Menschen keine Hoffnung mehr zu machen. Andererseits sei die Berufsgruppe fähig, Menschen zu gewinnen und ein positives Bild von Kirche zu vermitteln. Durch das Zusammenarbeiten mit Menschen erfahren diese einen praktischen Zugang zum Glauben. Ihre Berufsgruppe ist für Petra die am breitesten und umfassendste ausgebildete Berufsgruppe in der Kirche. Einige Pastoralreferent:innen haben ebenfalls die gleichen Kompetenzen, werden aber besser bezahlt. Da Gemeindereferent:innen lange versucht haben, die Aufgaben der Priester zu übernehmen, ziehen die sich in den Verantwortungen zurück.

Zwar geht Petra bald in Rente, aber sie denkt auch über einen vorzeitigen Ausstieg nach. Sie hat aufgrund der kommenden Strukturen die Befürchtung, dass sie fern von den Menschen arbeiten muss. Den Spaß an der Arbeit sei sie schon losgeworden, den Frust würde sie auch gerne noch loswerden.

Christine

Christine ist 49 Jahre alt und war ab 2003 als Gemeindereferentin tätig, bevor sie im Jahr 2005 aus dem Beruf ausgestiegen ist. Sie ist katholisch aufgewachsen. Ihre Tochter ist während des Studiums geboren, sie war kurz in Elternzeit und fing dann die Assistenzzeit an. Ihr wurde bald klar, dass sich die Arbeitszeiten nicht mit dem Familienleben vereinbaren ließen. Das Bistum bemühte sich in keiner Weise, ihr eine Stelle anzubieten, die sie entlasten würde. Sie fühlte sich dadurch sehr gekränkt. Sie hat sich dann als Beraterin für Organisationsentwicklung und Transformation selbstständig gemacht. Sie wird als Coach für Teams oder Einzelpersonen angefragt. Von der Kirche wird sie für die Aufstellung und Zukunftsfähigkeit der Transformation angefragt. Nach dem Jura-Studium entschied sie sich damals für den Beruf, um „etwas weiterzugeben“. Das Studium war das Beste, was Christine passieren konnte. Das Verhältnis zu den Lehrenden war sehr persönlich, sie haben super unterstützt und die Inhalte waren spannend. Einige Fächer haben sie gut auf die Assistenzzeit vorbereitet. Humanwissenschaften kann sie im Nachhinein schätzen und wünscht sich da noch mehr Inhalt.

Morgens war Christine in der Schule tätig, über Mittag zwei Stunden zu Hause und nachmittags dann in der Gemeinde, um Gruppen im Kinder- und

Jugendbereich zu leiten. Abends fanden Gemeinderatssitzungen statt, Gottesdienstvorbereitungen oder ähnliches. Die Arbeitstage waren lang. Sie empfand es als belastend, dass sie neben der „normalen“ Arbeit noch die Prüfungen, ein kleines Kind und den weiten Fahrweg hatte. Auch dass die Tage so „zerrissen“ waren, empfand sie als belastend, da die freie Zeit zwischendurch nicht erholend war. Was entlastend war, dass sie keinen Leistungsdruck hatte. Ihre Qualität wurde von der Gemeinde nicht hinterfragt. Entlastet hätte sie das Arbeiten an einem Stück. Durch ein Au-Pair-Mädchen konnte sie Familie und Beruf ein wenig besser vereinen. Sie ist noch immer gekränkt, dass ihre Leistungen nicht vom System honoriert wurden.

Christine würde gerne sagen, dass Kirche Gemeinschaft ist, was sie aber faktisch nicht sei. Kirche sei vielmehr „ein Ringen um sich selbst“. Die Negativschlagzeilen machen derzeit Kirche aus. Pastoral ist für Christine Seelsorge, kirchliches Tun und caritative Arbeit. Auch Leute, die Unterstützungsprozesse betreuen, betreiben pastoralen Impact. Pastoral ist viel mehr als Liturgie und Seelsorge. Aufgrund ihrer jetzigen Arbeit sieht sie kleine Aufbrüche, aber nicht, dass sich das System verändert. Dass Gemeindereferent:innen für immer mehr Leute zuständig sind, sieht sie als Fehler der Pastoral. Sie sollen sich in größeren Strukturen bewegen, werden aber von den Pfarrern nicht unterstützt. Der Kirche würde Managementwissen und -anwendung helfen, um die Arbeitsabläufe zu gestalten. Es wäre viel gewonnen, wenn auf die gesamte Kirche geschaut wird und nicht nur die eigenen Interessen vertreten werden. Des Weiteren sollte Kirche an der Kommunikation und dem Miteinander arbeiten. Christine hat keine Erwartungen mehr an die Kirche. Sie wünscht sich aber, dass die Kirche das Pfund, das sie zu bieten hätte, was Menschen auch suchen, auch tatsächlich anbietet und anfängt weiterzudenken. Die Botschaft der Kirche ist für Christine heilsam und kann die Gesellschaft verändern. Kirche könnte Raum für Entwicklung bieten und Raum, um zu heilen, weil die Menschen in der Kirche die Möglichkeit haben, dies zu tun. Heilende Bewegungen könnten eine Chance sein. Aber die Kirche ist laut Christine voller Kränkungen, voller Machtdiskussionen. Es wird keine Pfarrgemeinde wie bisher geben, die Kirche sollte mehr soziale oder therapeutische Arbeit leisten. Es braucht Profis, die anderen beim Wachstum helfen.

Christine erlebt aus ihrem jetzigen Beruf heraus Gemeindereferent:innen als verunsichert, aufgrund der sich permanent verändernden Aufgaben, den

größeren Gemeindestrukturen und den Zuständigkeiten für mehr Menschen. Es gebe kaum Unterschiede in den Tätigkeiten zwischen Gemeindeferent:innen und Pastoralreferent:innen. Das Studium würde Christine wieder machen. Was sie ihrem „jüngeren Ich“ dann aber sagen würde: Man muss sich nicht so anstrengen, da Leistung nicht honoriert wird.

3.2 Ein ambivalenter Beruf: Faktoren, Strategien und Perspektiven

Zufriedenheitsfaktoren

Zufriedenheitsfaktoren lassen sich in Hinblick auf die Berufserfahrung, die Tätigkeiten als Gemeindeferent:in, die Arbeitsverhältnisse, die Teamarbeit und die Work-Life-Balance identifizieren. Wie im obenstehenden Fallportrait deutlich geworden ist, handelt es sich bei Rolf um einen insgesamt ausgesprochen zufriedenen Gemeindeferenten. Als entscheidenden Faktor für seine Zufriedenheit gibt er die Nähe zu den Menschen an. Sein Beruf gibt ihm ein Gefühl von Sinn, weil er sich als dafür verantwortlich empfindet, für die Bedürfnisse der Menschen in seiner Gemeinde da zu sein:

„Vielen Leuten beizustehen, Fragen zu stellen, nach Antworten zu suchen, ihre eigenen Entscheidungen zu finden, das finde ich schon, das ist ein Traum an dem Beruf. Das findet man sonst nicht so richtig viel, dass man das darf und kann.“ (Transkript Rolf, S. 73)

Die Nähe zu den Menschen ist für Rolf auch deshalb ein wesentlicher Aspekt seines Berufs, da er durch seine vielfältigen Tätigkeitsbereiche mit unterschiedlichsten Menschen zusammenkommt. So wie es für den Beruf des:der Gemeindeferent:in charakteristisch ist, arbeitet Rolf mit Menschen jeden Alters, von frühkindlichen Angeboten, Kinder- und Jugendpastoral bis hin zur Senior:innenpastoral. Zufrieden ist er darüber hinaus mit dem Handlungsspielraum und den Freiheitsgraden, die er in seiner Gemeinde hat. Er kann seine Arbeitszeit selbst einteilen und Schwerpunkte seiner Tätigkeit eigenständig setzen:

„Ganz vielfältig [...] das Schönste an meinem Beruf ist, dass mit dem Risiko eigenverantwortlich meine Arbeitszeit gestaltend, [...] Dinge schwerpunktmäßig tue, dass ich das in Absprache mit anderen Leuten frei entscheiden kann und wirklich völlig kunterbunt arbeiten kann von Kindern bis zu den Alten, wenn ich das will.“ (Transkript Rolf, S. 76)

So wie Rolf beschreiben sich viele Interviewte als sehr zugänglich und „auf gleicher Augenhöhe“ mit den Gemeindemitgliedern. Durch ihre eigene Lebenserfahrung und die Lebensumstände, die oft von einer eigenen Familie geprägt sind, empfinden sie, dass sie die Bedürfnisse und Sorgen der Menschen in ihrer Gemeinde besser verstehen können als Priester. Dies bringt beispielsweise auch die 35-jährige Ruth zum Ausdruck, die in einer ländlichen Gemeinde lebt und seit elf Jahren als Gemeindereferentin tätig ist:

„Also man ist als Gemeindereferentin den Leuten viel näher als jeder Priester. Wenn man seinen Job gut und richtig macht, weil die Leute einfach merken, dass man ansprechbar ist, dass man deren Probleme nachvollziehen kann, dass man selber ehrenamtlich sich engagiert und dass man irgendwie, ja, näher an den Leuten dran ist, einfach. Also von daher ist das nur gute Wertschätzung.“ (Transkript Ruth, S. 212)

Die hohe Motivation und Begeisterung der interviewten Gemeindereferent:innen für ihren Beruf resultieren aus der Gegebenheit, direkt für die und mit den Menschen zu arbeiten, „Gemeinschaft zu leben“, ihren Glauben begeistert weitergeben zu können und sich spirituell selbst zu verwirklichen. Dass die Nähe zu den Menschen für die interviewten Gemeindereferent:innen Seelsorge ermöglicht und somit Grundlage für eine hohe Arbeitszufriedenheit bildet, beschreibt Joachim Burkard ausführlicher in seinem Beitrag im zweiten Teil des vorliegenden Bandes. Dass gerade auch die Spiritualität eine Ressource der Gemeindereferent:innen für die Transformation von Kirche sein kann, beleuchtet Katharina Karl in ihrem Beitrag. Die spirituelle Selbstverwirklichung ist beispielsweise für Karin, eine 64-jährige Gemeindereferentin, auf dem Land lebend und seit 39 Jahren im Beruf, ein wichtiger Faktor ihrer Zufriedenheit:

„Zufrieden macht mich zum Beispiel die Firmvorbereitung. Es macht mich zufrieden, dass ich mich weiterbilden kann. Dass ich im Bereich Spiritualität mich selbst verwirklichen kann – das klingt jetzt blöd. Weil ich in dem Bereich was anbieten kann, mitmachen kann.“ (Transkript Karin, S. 100)

Positive Rückmeldungen auf ihr Engagement zu bekommen, ist ein weiterer wichtiger Faktor für ihre Zufriedenheit im Beruf. Mehr noch scheint dies einer der wesentlichen Faktoren für die langfristige Bindung an den Beruf des:der Gemeindereferent:in zu sein. Diesen und weitere Aspekte beleuchtet Patrick Heiser in seinem Beitrag im zweiten Teil des vorliegenden Bandes. Dass gutes Feedback maßgeblich auch zur Zufriedenheit beiträgt, berichtet auch die Gemeindereferentin Daniela, 38 Jahre alt; sie wohnt in der Stadt und ist seit acht Jahren im Beruf:

„Also zufrieden macht mich wirklich, ja klar, das macht jeden zufrieden, wenn er ein positives Feedback für seine Arbeit bekommt. Also wo die Leute sagen: ‚Frau [...], das war ja echt eine super Predigt. Also Frau [...], das war gut, das war schön, dass die Kinder mal den Raum hatten für das und das zu sprechen oder zur Sprache zu bringen oder überhaupt‘. Also dieses, ja, es tut einfach gut, wenn man weiß, dass das, was man tut, auch ankommt und dass es wirklich Hand und Fuß hat. Also dass man nicht irgendwie ‚Ja, Jesus liebt dich‘ schwafelt, sondern wirklich zu den Menschen auch diese Beziehung auch aufbauen kann und vor allem auch da sein kann.“ (Transkript Daniela, S. 194)

Auch das Miteinander im Team hat großen Einfluss auf die Zufriedenheit der Gemeindereferent:innen. Sowohl Gemeindereferent:innen als auch Ausgestiegene berichten häufig vom Arbeitsverhältnis im Team. Je zufriedener sie im Team sind (aufgrund von u. a. Wertschätzung, Unterstützung und gegenseitigem Respekt), umso positiver gehen sie auch mit den negativen Faktoren um, die mit dem Beruf verbunden sind und langfristig zur empfundenen Unzufriedenheit führen können. Anne ist 27 Jahre alt, wohnt ländlich und hat eine vierjährige Berufserfahrung. Sie erfährt durch ihr Team große Unterstützung:

„Also da ist tatsächlich auch das Team das, was entlastet, weil ich weiß, egal was ich habe, wenn ich irgendein Problem habe, ich kann zu jedem gehen und sagen: Hey du, ich brauch bitte mal deine Meinung zu dem Thema, so und so ist die Lage, kannst du was dazu machen oder wie siehst du das. Das entlastet wahnsinnig.“ (Transkript Anne, S. 164)

Unzufriedenheitsfaktoren

Unzufriedenheitsfaktoren finden sich auf verschiedenen Ebenen – von der Weltkirche bis zur lokalen Gemeindeebene. Dabei zeigt sich, dass alle Interviewten, sowohl im Beruf Stehende als auch Ausgestiegene, unzufrieden mit der Gesamtstruktur der katholischen Kirche sind, die die von ihnen gewünschten Veränderungen, wie vor allem mehr Gleichberechtigung oder Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten, verhindere bzw. blockiere. Die Unzufriedenheit mit der Gesamtkirche kann dabei so weit gehen, dass sich Gemeindereferent:innen schämen, für die Kirche mit ihren vielen Missbrauchsskandalen zu arbeiten. Dies ist durchaus auch bei Rolf der Fall. In seinem Fall speist sich Zufriedenheit somit vor allem aus der konkreten Tätigkeit mit den Menschen seiner Gemeinde und seine Unzufriedenheit aus der von ihm wahrgenommenen Situation der Weltkirche:

„Und dann erzählte die, wie das vor 100 Jahren mit Kindern in dieser Kirche war und als junge Frau und als junges Mädchen. Wissen Sie, wenn ich das jetzt hier so sage, bekomme ich Tränen in den Augen, da habe ich die Haare stehen, weil ich mich so schäme für diesen Verein, für die Affen, die das gemacht haben, diese Verbrecher und da gar nichts für kann, aber natürlich haftbar gemacht werde, weil ich lasse mich von diesen vor allem alimentieren. Ich lasse mich bezahlen, ich muss dafür geradestehen.“ (Transkript Rolf, S. 77)

Aus der beruflichen Unzufriedenheit von Gemeindereferent:innen resultiert der Wunsch nach der Veränderung der Machtverteilung.

Die derzeitige von den Interviewten wahrgenommene einseitige Entscheidungshoheit liegt bei Klerikern, wodurch sich die Gemeindereferent:innen und Ausgestiegenen mit ihrer christlichen Erfahrungs- und Gestaltungskompetenz bei Fragen, die die Kirche als Ganze betreffen, als Christ:innen nicht vertreten

fühlen. Dies ist beispielsweise bei Sabine der Fall, einer 56-jährigen Gemeindefereferentin, die seit 13 Jahren in einer städtischen Gemeinde tätig ist. Sie empfindet es als großen Verlust für die Kirche, wenn die vielfältigen Kompetenzen von Gemeindefereferent:innen nicht genutzt werden:

„Also ich finde, wenn man jetzt wieder die Bischofskonferenz, die ja jetzt gerade wieder tagt, wenn man in diese Runde guckt, das kann doch nicht wahr sein, dass heute 2021 viele alte Männer das Sagen über diese Kirche haben. Und ich bin auch Kirche und ich möchte diese Kirche mitgestalten. Und ich möchte auch Verantwortung übernehmen. Und dass die Kirche die Hälfte der Mitglieder sozusagen nicht nutzt, deren Kompetenzen, das sind ja viel mehr, weil sie auch verheiratete Männer nicht entsprechend nutzt und Kompetenzen anderer Leute. Also das im Grunde genommen spiegelt ja dieser klerikale Kreis von Bischöfen und auch anderen überhaupt nicht das Bild der Christen und Christinnen wider, die Vielfalt. Und das, ich merke auch, ich halte es immer schwerer aus und das geht vielen Kolleginnen und Kollegen genauso.“ (Transkript Sabine, S. 388)

Neben den belastenden und einschränkenden Konsequenzen des hierarchischen Prinzips der katholischen Kirche, die sich bis in die lokalen Gemeinden erstrecken (vgl. hier die Aussagen von Petra und Christine in den Fallportraits zur Abhängigkeit der Gemeindefereferent:innen vom vorgesetzten Pfarrer), sind die interviewten Gemeindefereferent:innen und Ausgestiegenen mit der fehlenden Gleichberechtigung (Frauenordinariat, Zölibat, andere sexuelle Orientierungen) und dem ausbleibenden Fortschritt (u. a. bezüglich der Sexualmoral oder neuen spirituellen Angeboten) sehr unzufrieden. Viele sehen darin den notwendigen Veränderungsbedarf seitens der Kirche für das Fortbestehen. Diese Aspekte führten letztlich auch bei Sabine zum Ausstieg aus dem Beruf:

„Das Allererste ist, finde ich, dass es Gleichberechtigung nicht nur von Frauen und Männern geben muss, sondern auch von Männern, die Familienväter sind, von Homosexuellen und anderen Orientierungen. Es muss einfach insgesamt eine größere Gleichberechtigung geben und ein anderes Tragen von Kirche auf allen Ebenen.“ (Transkript Sabine, S. 387)

Viele der Interviewten engagieren sich aktiv in Verbänden für die Berufsgruppe. Doch oftmals führt dieser Einsatz zur Frustration, wenn sie mit ihren Anliegen bei vorgesetzten Stellen kein Gehör finden. Sie fühlen sich beispielsweise nicht ernst genommen, wenn sie bei Gesprächen mit einem Bischof keine Resonanz erfahren. Von derartigen Erfahrungen berichtet auch Ruth:

„Und da merkt man einfach, es ist einfach für die quasi ein Job, den ja Frauen nur machen, weil sie keine Priester werden können in ihren Augen, so. Und ja, da ist auf jeden Fall von der Bistumsleitung zu wenig Wertschätzung, auch wenn die das anders behaupten. Es gibt zwar auch durchaus Kollegen, die dann kommen, weil der Bischof nicht kommt, also zum Beispiel die Äbte oder so, die das dann auch noch mal so ein bisschen anders rüberbringen. Aber man merkt eigentlich von der Leitung, dass dieser Job nicht so richtig ernst genommen wird in vielen Bereichen.“ (Transkript Ruth, S. 212)

Für zusätzliche Frustration sorgt oftmals eine zu geringe Unterstützung der Personalabteilungen. Für die oben portraitierte Christine war dieser einer der zentralen Gründe für ihren Ausstieg:

„Ich denke, es hätten sich Mittel und Wege gefunden, aber war der Hauptgrund eigentlich, dass ich von diesem System enttäuscht gewesen bin, was in keinerlei Weise verstehen wollte, in welcher Situation ich war, was nicht gewürdigt hat, dass ich in Vorleistung gegangen bin und das war eine echte Kränkung und dann habe ich gedacht ‚Nö, wer nicht will der hat schon‘, dann gehe ich.“ (Transkript Christine, S. 261)

Die Interviewten – hier Carina, eine aus dem Beruf nach 22 Jahren Ausgestiegene, 46 Jahre alt – berichten zudem im Vergleich zu anderen pastoralen Berufsgruppen über Ungerechtigkeit in der Behandlung, insbesondere im Hinblick auf Pastoralreferent:innen. Sie empfinden, dass diese Berufsgruppe mehr Wertschätzung von Priestern und der Gemeinde erfährt und zudem eine bessere Bezahlung erhält, trotz gleicher Arbeit:

„Das Finanzielle. Der Verdienst, ganz klar. Wir machen die gleiche Arbeit. [...] Gemeindeferenten haben die gleiche Arbeit wie Pastoralreferenten. Natur-

lich haben die ein Theologiestudium, aber die Arbeit ist die gleiche. Sie ist jetzt nicht fundierter oder irgendetwas. Ich habe manchmal den Eindruck, dass tatsächlich also die Gemeindereferenten ein bisschen [...] mehr auf Zack sind, was jetzt so das Pädagogische anbelangt. Und das ein bisschen liebevollere Hantieren mit pädagogischen Materialien auch. [...] Sind halt viele [Pastoralreferent:innen] dabei, die setzen sich im Stuhlkreis zusammen und gut ist es. Und der Gemeindereferent gestaltet eine Mitte.“ (Transkript Carina, S. 414)

Mit dieser Kritik hängt auch die Aufgabenverteilung in der Gemeinde zusammen. Viele Gemeindereferent:innen und Ausgestiegene wünschen sich eine adäquate Zuweisung der Aufgaben basierend auf ihren Fähigkeiten und Qualifikationen, statt dass Pflichten von Gemeindereferent:innen übernommen werden müssen, für die sonst keiner bereit ist. Daniela drückt dies folgendermaßen aus:

„Also [...] diese Freiheit zuzulassen, jedem so die Möglichkeit zu geben ‚Was kannst du?‘. Nicht diese Arbeitsfelder überzustülpen [...]. Vielleicht braucht es tatsächlich so eine Art Perspektivenwechsel, zu sagen, ein Pfarrer kriegt mal vielleicht irgendwelche Arbeitsfelder übergestülpt, die er vielleicht nie in Erwägung gezogen hätte.“ (Transkript Daniela, S. 195)

Unter den interviewten Gemeindereferent:innen werden die Übernahme von Beerdigungsdienst und Gemeindeleitung nicht durchweg als ein Fortschritt wahrgenommen. Auch Ruth wünscht sich in diesem Zusammenhang eine Aufgabenverteilung vornehmlich nach Kompetenzen und Charismen und nicht nach Maßgabe der Weihe oder in Folge zunehmenden Fachkräftemangels:

„Und da sage ich Ihnen genau, das ist das, was mich ankotzt an der ganzen Sache. Es geht immer nur darum, wenn Mangel zutrifft, dass dann quasi Laien ran sollen. Es gibt nicht genug Leute, die Kommunionhelfer sind, Männer, also können Frauen. So, das ist doch bekloppt und zu sagen, ja, wenn nicht mehr genügend Pfarrer da sind, dann können eventuell Laien Leitung übernehmen. Nein! Es muss heißen: wer hat die Kompetenz zu leiten! Und der übernimmt dann Leitung. [...] Ich sage immer zu meinen männlichen Kollegen: ‚Kompetenz kriegt man ja nicht angeweiht. So durch die Weihe kann man ja nicht auf einmal Messdienerarbeit oder total gut Jugendarbeit.‘ Nein! Man kann auch

nicht, das ist ja auch noch einmal die Krux, weil man nur Priester ist, super predigen. Ich habe schon Priester erlebt, die haben so grottenschlecht gepredigt, da hätte ich weglaufen können, da hätte ich 1.000-mal besser predigen können, aber ich durfte es ja nicht, so und an der Stelle merkt man total, es muss um Kompetenz und Befähigung, um Charismenorientierung gehen und weniger um die Weihe.“ (Transkript Ruth, S. 218)

Auch im Kontext ihres Arbeitsverhältnisses vor Ort haben die Gemeindefere:innen und Ausgestiegenen einige Frustrationen, Kränkungen und Verletzungen (ungerechte Behandlung, Missachtung eigener Bedürfnisse, fehlende Unterstützung, Missbilligung eigener Sexualität) erlebt. Ein entsprechendes Beispiel schildert Carina:

„Und dann haben wir einen Administrator bekommen. Wir haben nicht mehr predigen dürfen, wir haben nicht mehr im Altarraum stehen dürfen, weil wir die Leute ablenken vom Wesentlichen und lauter so Schmarrn. Also, der hat uns das Leben sehr schwer gemacht und [...], da war ich ja schon zwanzig Jahre im Dienst [...]. Genau, und dann habe ich 2016, im Dezember war der schon da, dieser Administrator, da habe ich dann noch gepredigt in der Christmette und Anfang Januar eine Beerdigung gemacht von einem Gemeindeglied und habe eine ganz böse Mail gekriegt vom Kirchenchor, eine federführend, die sehr also, die gesagt hat, ich muss theologischer predigen, nicht so viel über die Liebe und den Frieden und die Beerdigung, ob ich das wirklich glaube, dass wir da im Himmel dann beieinandersitzen und so. Also es war ganz, ganz übel.“ (Transkript Carina, S. 410)

Trotz Ideen für neue Angebote in den Gemeinden und alternativer Umsetzungsmöglichkeiten traditioneller Angebote (z. B. Firmvorbereitung, Angebote für queere Menschen, Onlineangebote) fühlen sich die Gemeindefere:innen und die Ausgestiegenen nur selten frei in dem, was sie tun wollten und könnten, da sie hierarchisch vom Pfarrer abhängig sind. Anne bringt dies auf die knappe Formel:

„Es hängt einfach viel vom Chef ab.“ (Transkript Anne, S. 194)

Zudem empfinden viele der interviewten Gemeindereferent:innen und die Ausgestiegenen einen starken Leistungsdruck. Sie empfinden es so, dass sie mehr leisten müssen als Priester, um überhaupt wahrgenommen zu werden. Karin, seit 39 Jahren im Beruf, inzwischen 64 Jahre alt, wohnt auf dem Land und beschreibt dieses Problem deutlich:

„Also die Priester haben auf jeden Fall eine Daseinsberechtigung von vorne herein und sind sehr wichtig, entscheidend. Die Diakone ebenso, haben Aufgaben, die auch gesehen werden, wahrgenommen werden. Wenn ich das gleiche Ansehen, im Sinne von wahrgenommen werden, haben will, muss ich viel mehr leisten, viel mehr tun.“ (Transkript Karin, S. 97)

Neben den Schwierigkeiten mit dem Team, insbesondere mit den Priestern, kann es auch Spannungen mit den Gemeindemitgliedern geben, wenn diese die Gemeindereferent:innen nicht ernst nehmen oder anerkennen. Ein Beispiel hierfür stammt von der 29-jährigen Jessy, die nach vier Jahren im Beruf als Gemeindereferentin ausgestiegen ist:

„Was mich immer wieder umtreibt ist halt, es den Menschen recht zu machen. Mir ist bewusst, man kann's nicht jedem recht machen. Aber auch gerade in meinen Arbeitsfeldern gab's immer wieder große Spannungen mit Ehrenamtlichen, die sich nicht auf eine junge, neue Gemeindereferentin einlassen wollten. So diese Machtkämpfe, die da einfach ausgefochten werden, die waren super anstrengend. Und auch eine große Belastung. Also auch in verschiedenen Arbeitsfeldern immer wieder aufgetaucht. Und eben tatsächlich überwiegend dieses Zwischenmenschliche. Und das nicht nur bei den Ehrenamtlichen, sondern auch bei den Hauptamtlichen im Team. Das war eigentlich die größte Belastung für mich und auch letzten Endes einer der Punkte, die ausschlaggebend waren zu sagen: ‚Das ist mir zu viel, so kann ich nicht mehr weitermachen.‘“ (Transkript Jessy, S. 397)

Auch ihre vielfältigen Aufgabenbereiche sind aus Sicht der Interviewten herausfordernd. An dieser Stelle plädiert Clarissa Vilain in ihrem Beitrag im zweiten Teil des vorliegenden Bandes für die Förderung von „Chaos- und Gestaltungs-kompetenz“, um in diesem Berufsfeld besser mit den Transformationen und

Anforderungen umgehen zu können. Die vielen Aufgabenbereiche sind über den Tag verteilt (z. B. morgens Unterricht in der Schule, mittags Vorbereitungen und Gespräche und abends Gremiensitzungen). Es fehlt den interviewten Gemeindereferent:innen eine klare Struktur im Arbeitsalltag, was beispielsweise bei Christine zu einem Gefühl von „zerrissenen“ Arbeitstagen geführt hat:

„Das war eine Belastung, dass die Tage so zerrissen waren, weil ich auch die freie Zeit am Tag nicht ausschöpfen konnte, wenn ich wusste, abends kommt nochmal was.“ (Transkript Christine, S. 262)

Bis auf wenige Ausnahmen haben die interviewten Gemeindereferent:innen und die Ausgestiegenen zudem noch Verpflichtungen in der Familie. Diese doppelte Anforderung und die aufwendige Mühe um Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat bei einigen zum Ausstieg aus dem Beruf geführt – so etwa bei dem 61-jährigen Michael, der 13 Jahre lang als Gemeindereferent tätig war:

„Und dann habe ich zum Erzbischof gesagt, dass in der heutigen Zeit nicht alle immer ihren Wohnort wechseln können. Und vor allem, wenn ich einen verheirateten Mitarbeiter habe, kann ich nicht erwarten, dass Frauen und Kinder überall mit umziehen. [...] Aber bei Gemeindereferenten ist das im Grunde genommen die gleiche Kiste. Ich habe das auch damals erlebt, als ich gefragt wurde, ob ich in die Kirchengemeinde ziehen möchte. Als ich dann fragte, wie lang ich bleiben würde, wurde mir geantwortet, dass man mir das nicht sagen könne. Ja, und dann meinte ich eben, dass ich dann nicht dort hinziehen könnte. Meine Frau und meine Kinder waren immer in unserer Heimatgemeinde aktiv und die haben eben erlebt, dass ich als Vater woanders schaffe, als wo sie sonntags hingehen. Der Preis, den ich für den kirchlichen Beruf gezahlt habe, ist der, dass ich keine Einflussnahme auf die religiöse Erziehung meiner Kinder hatte. Ich war zwar bei der Erstkommunion und der Firmfeier dabei, aber nicht im Alltag. Meine Kinder waren beide Ministranten und haben in der Gemeinde viel mitorganisiert und ich habe das halt getrennt in meiner anderen Gemeinde mit den dortigen Ministranten alles eingeübt. Ich bin dann an Weihnachten zwischendurch nach Hause und habe dann dort was gegessen und von da aus wieder zurück. Dann haben wir als Familie unseren Teil gemacht und danach bin ich wieder weg für die Christmette in meiner Gemeinde. Danach habe ich

dann meine Familie von deren Christmette abgeholt und dort noch mit den Leuten gequatscht, sprich ich war erst um 3 Uhr morgens zuhause und am nächsten Morgen musste ich wieder um acht auf der Matte stehen. Das war damals ganz normal und ich wundere mich heute, wie ich das eigentlich geschafft habe.“ (Transkript Michael, S. 345)

Aber auch für die Interviewten ohne familiäre Verpflichtungen kann sich ihr Beruf belastend auf ihr Privatleben auswirken, beispielsweise für Jessy:

„Naja, es war ja letzten Endes ein Grund, warum ich wieder Richtung Heimat ziehen wollte. Es hat sich nicht vereinbaren lassen. Also ich bin als alleinstehende junge Frau in die Assistenzzeit gestartet. [...] Es war um die 50 Minuten, mein Wohnort von meinem Heimatort, entfernt, wo mein kompletter Freundeskreis war. Mit Wochenendterminen, mit Abendterminen bleibt ja wenig Zeit, um mal nach Hause zu fahren und mal ein bisschen Freunde zu treffen. Oder Privatleben auszuleben einfach. Also es war sehr wohl dosiert und es war auch schwer, dort Fuß zu fassen. Weil immer wieder halt auch die Frage war, wo knüpfe ich an? Wo finde ich einen Kreis, wo bringe ich mich ein? Also auch privat. Und wie gehe ich mit meiner Rolle um, dass ich ja eigentlich Gemeindereferentin bin? Also so die Interessenkreise haben sich halt einfach überschritten. Also hätte ich nicht bei Kirche gearbeitet, hätte ich mir halt einen Freundeskreis bei Kirche gesucht. Aber als kirchliche Mitarbeiterin ist das für mich nicht so [...] kombinierbar gewesen.“ (Transkript Jessy, S. 397)

Strategien

Den beruflichen Unzufriedenheitsfaktoren begegnen die von uns Interviewten mit unterschiedlichen Strategien. Eine dieser oft thematisierten Strategien ist die unterschiedliche Identifikation mit Gesamtkirche und lokaler Gemeinde.

Diese kann so weit gehen, dass sich die Gemeindereferent:innen nicht mit der Gesamtkirche identifizieren und keine Ambitionen haben, an der Gesamtkirche etwas zu verändern. Umso stärker verlagern sie ihren Fokus auf die Arbeit vor Ort, wie etwa Daniela:

„Und egal wie der Wind auch von außen bläst, sei es tatsächlich diese, ja, Spendenaffären, Missbrauchsskandal [...]. Nein, es ist einfach das, was ich hier vor Ort mache. Und das ist das Wichtigste. [...] Wir müssen gucken, dass wir hier vor Ort diese besondere und gute Arbeit leisten, dass die Menschen sich sicher fühlen können. Wir sind da. Und alles, was drum herum passiert, ist furchtbar, es ist schlimm und es ist wirklich traurig, dass das überhaupt passiert ist, aber ich hier vor Ort habe im Grunde damit nichts zu tun. Das ist Kirche, Weltkirche, klar, aber hier ist man in der Ortskirche und ich glaube, das ist das, was wirklich wichtig ist für die Menschen auch. Und wenn das hier funktioniert, dann bleiben die Leute auch. [...] Ja, das ist die Weltkirche. Das sind einfach die Strukturen und das ist ganz klar, die sind so manifestiert, dass ich doch selber da überhaupt komplett gegen die Mauer rennen würde und ich muss ganz ehrlich sagen, ich will das auch gar nicht, weil mich das vielleicht Kraft kosten würde und ich kann meine Kraft ganz anders leiten und in eine ganz andere Bahn lenken und zwar wirklich hier vor Ort und da ist mir einfach meine Kraft zu schade dafür. Mich ständig rechtfertigen zu müssen oder mich entschuldigen zu müssen, dass ich für die Katholische Kirche arbeite. Nein, ich arbeite hier für die Kirchengemeinde [...]. Ich bin hier vor Ort und das ist einfach das Zentrale und Wichtigste. Das andere kann ich nicht ändern.“ (Transkript Daniela, S. 191)

Trotz der Herausforderung, Aufmerksamkeit bei den Bistümern und Entscheidungsträgern zu erlangen, glaubt Ruth, ähnlich wie viele interviewte Gemeindefereferent:innen, dass es von Bedeutung ist, sich aktiv in die Gespräche auf Bistumsebene einzubringen und immer wieder auf die Belange aufmerksam zu machen, damit Veränderungen seitens der Kirche möglich werden:

„Also unsere Berufsgruppe ist schon gut vernetzt und gibt da, glaube ich, auch so ihre Themen ein und wenn wir zum Beispiel Gemeindefereferententag haben oder Tag des pastoralen Personals, das finde ich schon auch wichtig, dass man da hinfährt und dass man, wenn da die Leitung von XXX auch ist, dass man dann auch die Stimme erhebt, bei manchen Themen und sagt, das und das ist nicht korrekt, und darunter müsste unbedingt gearbeitet werden. [...] Nun steter Tropfen höhlt den Stein, also da darf man auch nicht müde werden, dass man das sagt, was falsch läuft bei uns.“ (Transkript Ruth, S. 219)

Für die Menschen vor Ort da zu sein, ist für viele Interviewte das zentrale Aufgabenverständnis ihrer Arbeit. Dazu gehört beispielsweise für die 62-jährige Monika, die seit acht Jahren als Gemeindefereferentin tätig ist, Menschen dazu zu ermutigen, selbst auf die Veränderungsbedarfe in der Kirche aufmerksam zu machen:

„Also wie gesagt, wenn wir dahin kommen, dass wir eben in der Verkündigung dabei sind, dann können wir auch tatsächlich was sagen oder [...] oder ermutigen, mach deinen Mund auf, wenn dir was auffällt, dann geh zum Pfarrer, wenn der nicht hört, dann nächste Instanz.“ (Transkript Monika, S. 130)

Für viele Gemeindefereferent:innen ist das Thema der ungerechten Bezahlung im Vergleich zu den Pastoralreferent:innen sehr belastend. Anne hat diesen Unterschied für sich akzeptiert und rechtfertigt die bessere Bezahlung ihrer Kolleg:innen mit deren längerer Ausbildung:

„Also ich mein, so ein bisschen, denke ich, ist der [Unterschied] schon gerechtfertigt, ich mein, wie gesagt, die Ausbildung ist halt um einiges länger und die haben natürlich, logisch auch ein ganz anderes Wissen wie ich, also das ist natürlich viel tiefer und viele haben da viel mehr Ahnung.“ (Transkript Anne, S. 167)

Da für viele die nicht funktionierende Teamarbeit ein starker Belastungsfaktor ist, ist es für einige Interviewte umso wichtiger, dass die Teamarbeit durch regelmäßigen Austausch eingefordert wird, um diesem Unzufriedenheitsfaktor präventiv vorzubeugen. Brigitte etwa, die 55 Jahre alt und seit 31 Jahren in ihrem Beruf tätig ist, ist sehr froh über den Austausch im Team:

„Ich habe mit meinem Chef ein großes Glück, ich bin im ganzen Landkreis unter meinen ganzen Kollegen die Einzige, wirklich zuverlässig regelmäßig jeden Dienstag machen wir Dienstgespräch. Redet, sich abspricht, transparente Strukturen hat. Da bin ich im ganzen Umkreis die Einzige. Und, wir haben das wirklich, es richtet sich mittlerweile sogar der Stundenplan [...] danach, damit das Dienstgespräch auch funktioniert.“ (Transkript Brigitte, S. 32)

Der Beruf des:der Gemeindereferent:in ist vielfältig und erfordert Flexibilität ebenso wie Engagement. Um eine ausgeglichene Work-Life-Balance zu erreichen, planen die Interviewten bewusste Pausen, koordinieren ihre Arbeitszeiten innerhalb der Familie und vermeiden es, sich von Stress überwältigen zu lassen. Der 56-jährige Dietmar beispielsweise, der seit 25 Jahren als Gemeindereferent tätig ist, lässt der Überlastung keinen Raum:

„Es braucht eine Zustimmung zu dieser Belastung, meine Seite. Meine Zustimmung auch. Wenn das Weizenkorn in die Erde fällt, ist es für mich ein bewusstes Fallen in die Erde. Es ist ja eine Art Dienst, wo ich nicht gleich Feierabend machen kann. Dass der Moment mich hinterfragt und eine Frage stellt. Die meisten Sachen sind im Guten, darauf auch reagieren zu können und darauf aufmerksam zu sein. Das klappt nicht immer, aber die Zustimmung grundsätzlich muss sein und auch zu lernen, dass wenn es manchmal viel ist, dass man weiß, dass man nicht zu kurz kommt.“ (Transkript Dietmar, S. 12)

Gemeindereferent:innen erkennen den Bedarf an Veränderungen in vielen Bereichen, sind jedoch oft frustriert, dass diese Veränderungen nicht oder nicht schnell genug eintreten. Andererseits sind sich die Gemeindereferent:innen und Ausgestiegenen bewusst, dass kirchliche Prozesse immer Zeit brauchen und bereits einige Veränderungen erfolgt sind, die sichtbar gemacht werden müssen. Einige Gemeindereferent:innen sehen wie Monika, dass es an einzelnen Stellen bereits Veränderungen und Freiräume gibt:

„Also es ist ja so, [...] dass ich hier beerdigen darf, das ist keine Selbstverständlichkeit. Es gibt Pfarreien, wo die Gemeindereferenten nicht beerdigen.“ (Transkript Monika, S. 125)

Wenn die Arbeit vor Ort aufgrund unterschiedlicher Gründe nicht mehr tragbar ist, suchen sich die Gemeindereferent:innen neue Aufgabenfelder, sofern dies vom Bistum unterstützt wird. So war es auch im Fall von Michael:

„Ich bin dann ans Bistum herangetreten, die haben mir die Möglichkeit gegeben, mich in einer Gemeinde unterzubringen, wo ich zwar Gemeindearbeit hatte, aber die Mehrzeit im Krankenhaus verbracht habe und habe dann dort mit der Krankenhauseseelsorge angefangen. Und habe dabei eine Vorliebe für die Arbeit im Krankenhaus erlebt.“ (Transkript Michael, S. 339)

Transformationsperspektiven

In den Interviews wurden die Gemeindereferent:innen und die Ausgestiegenen nach ihren Wünschen für die zukünftige Rolle von Gemeindereferent:innen und die Transformation von Kirche befragt. Auf Basis der geäußerten Wünsche der Interviewten im Zusammenhang mit der Zukunft der Kirche lassen sich unserer Analyse zufolge drei Transformationsperspektiven ableiten, die jeweils verschiedene Schwerpunkte setzen, ohne dabei unabhängig voneinander zu sein:

- Beruf aufwerten
- Glauben stärken
- Kirche reformieren

Eine erste Transformationsperspektive zielt demnach auf eine Aufwertung des Berufs, die beispielsweise Ruth, Karin und Jonathan als Ziel kirchlicher Transformation sehen. Dass der Beruf der Gemeindereferent:innen mehr geschätzt werden soll, ergibt sich demnach daraus, dass man sich hierarchisch auf unterster Ebene verortet und nicht als eigene Berufsgruppe wahrgenommen sieht:

„Für viele, viele Menschen ist es immer noch so [...]: Der Priester, der Diakon, darunter kommt dann irgendwann die Gemeindereferentin. Ich glaube, dass das auch was ist, woran wir nach wie vor arbeiten müssen. Das schlägt sich auch nieder in der Bezahlung. Dass Leute auch daran denken, wie die hat studiert, die ist doch nur die Gehilfin, die Helferin quasi vom Priester. Nee,

nee, das ist ein ganz eigenes Berufsbild! Und die fehlende Wertschätzung, die macht einen manchmal unzufrieden!“ (Transkript Ruth, S. 210)

Den Gemeindereferent:innen ist es ein Anliegen, als kompetente Ansprechpartner:innen wahrgenommen zu werden:

„Mehr lassen, mehr zulassen, mehr ermöglichen, mehr nachfragen, mehr überhaupt mehr fragen. Mehr hören, was es von unserer Seite zu sagen gibt. Gewichtiger nehmen.“ (Transkript Karin, S. 105)

Zudem möchte unter anderem der 32-jährige Jonathan, der seit sieben Jahren als Gemeindereferent tätig ist, eigenständiger handeln können und nicht vom „Chef“ abhängig sein:

„Aber manchmal wäre ich da schon auch mal gerne auch mehr Chef und nicht nur in Anführungszeichen derjenige, der jetzt nur irgendeinen Auftrag ausführt, sondern wäre auch manchmal gerne jemand, der dann die Sache auch lösen kann.“ (Transkript Jonathan, S. 232)

Als zweite Transformationsperspektive lässt sich anhand von Dietmar, Louisa und Jonathan die Stärkung des Glaubens herauskristallisieren. Hier wird die Verkündigung und das Teilen des Glaubens als Hauptaufgabe von Gemeindereferent:innen gesehen.

„Was ich mir wünsche, ist, dass wir weiterhin die Kraft behalten, dass wir die Möglichkeit geben für Begegnungen im Glauben. Wo auch die Bibel im Mittelpunkt steht, dass die geistliche Begleitung bleibt.“ (Transkript Dietmar, S. 15)

Gegenüber anderen und als weniger wichtig angesehenen Aufgaben wird mehr Verkündigung gewünscht, damit der Glaube erfahrbar wird. Die 37-jährige Louisa, die in der Stadt lebt und seit 37 Jahren im Beruf ist, bringt diesen Wunsch folgendermaßen zum Ausdruck:

„Ich glaube auch, dass wirklich die Spiritualität auch wieder zurück in die Kirche, in die Gemeinden und in die Gruppen [...] soll. Weil sonst sind wir hier in

der Partyorganisation [...] und dass einfach trotzdem die Botschaft, die Hoffnungsbotschaft und die Friedensbotschaft, dass das einfach wieder benannt wird.“ (Transkript Louisa, S. 250)

Um den Glauben erfahrbar zu machen, versucht unter anderem Jonathan, auch neue Formen der Liturgie anzubieten, die für die Gemeindemitglieder zugänglicher sind und somit auch mehr Menschen erreichen:

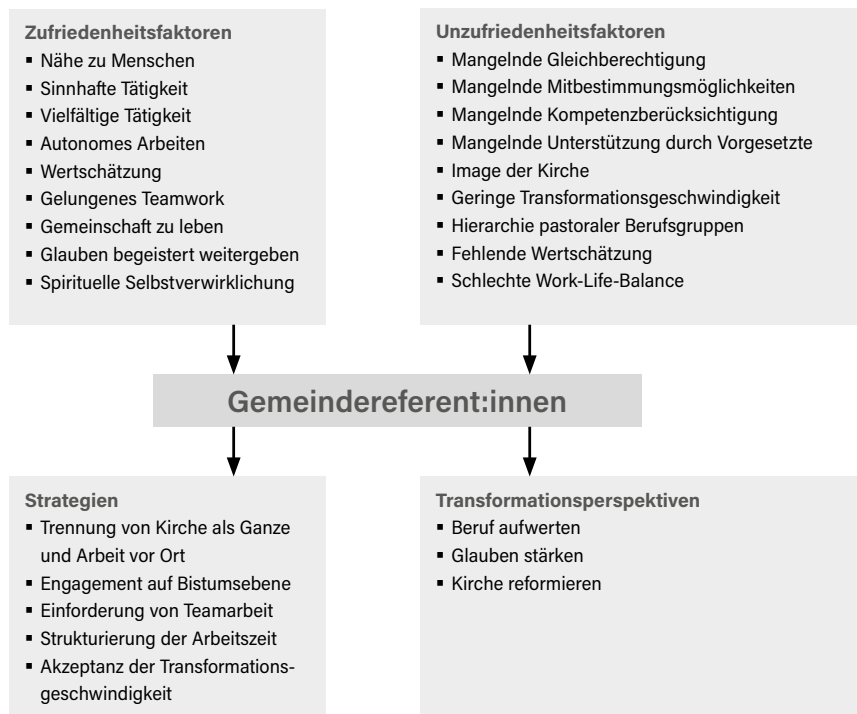
„Hier in meiner neuen Pfarrei gibt es im Rahmen eines Kirchenprojektes eine Gottesdienstform, die nennt sich queeres Nachtgebet. Und da merke ich einfach schon, [...], da gibt's schon Menschen aus der LGBTQ Community, für die das ein Thema ist, irgendwie katholisch zu sein oder sein zu wollen.“ (Transkript Jonathan, S. 235)

Eine dritte Transformationsperspektive zielt auf die umfassende Reform von Kirche. Vor allem hier werden die Aufarbeitung der Kirchenkrise und mehr Gleichberechtigung von Frauen innerhalb der katholischen Kirche als wichtig erachtet. Auch die Sexualmoral der Kirche soll aktualisiert werden. Es besteht die Überzeugung, dass eine Anpassung der moralischen Konzepte innerhalb der Kirche dringend notwendig ist, um im Einklang mit der modernen Gesellschaft zu stehen, die bereits über solche moralischen Konzepte verfügt. Der 29-jährige Tobias beispielsweise hat nur knapp ein Jahr als Gemeindefereferent gearbeitet und ist von der Kirche seither sehr enttäuscht:

„Also da einfach sozusagen die Würde des Menschen so wahrnehmen, dass man sagt: Okay diese Trennung ist einfach wirklich nicht mehr zeitgemäß. Und das zweite ist, was natürlich fast noch schwieriger ist, aber wo ich doch sehr dahinterstehe, ist, halt keine Menschen zu diskriminieren, nur weil sie eine andere Sexualität leben wollen. [...] Also die Homophobie ist ein Punkt, den ich nicht nur traurig, sondern den ich eigentlich kaum ertragen kann, von einer Institution, die für den Menschen da sein will.“ (Transkript Tobias, S. 358)

Die in diesem Abschnitt skizzierten Zufriedenheits- und Unzufriedenheitsfaktoren, die Strategien des Umgangs mit ihnen und die Transformationsperspektiven von Gemeindereferent:innen werden in Abbildung 1 zusammengefasst:

Abbildung 1: Faktoren, Strategien und Perspektiven



Literatur

- Bundesverband der Gemeindereferent/innen Deutschlands (Hrsg.). 2015. *Wahrnehmungen, Perspektiven, Fragen und Problemanzeigen für die weitere Entwicklung pastoraler Berufe*. <https://www.gemeindereferentinnen.de/site/assets/files/1342/umfrage.pdf> (Abruf: 02.10.2023).
- Creswell, John W. 2017. *Research Design, Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- DBK. 2022. *Katholische Kirche in Deutschland: Zahlen und Fakten 2021/22*. https://www.dbk-shop.de/media/files_public/100f9cef7b2a4bc268226bb08b07c7c8/DBK_5332.pdf (Abruf: 02.10.2023).
- Frick, Eckhard, Arndt Büssing, Klaus Baumann, Wolfgang Weig und Christoph Jacobs. 2016. Do Self-efficacy Expectation and Spirituality Provide a Buffer Against Stress-Associated Impairment of Health? A Comprehensive Analysis of the German Pastoral Ministry Study. *Journal of Religion and Health* 55: 448–468.
- Friesl, Christian. 1996. *Christsein als Beruf: Neue Perspektiven für theologische Karrieren*. Innsbruck: Tyrolia-Verlag.
- Fürst, Walter und Walter Neubauer (Hrsg.). 2001. *Theologiestudierende im Berufswahlprozess. Erträge eines interdisziplinären Forschungsprojektes in Kooperation von Pastoraltheologie und Berufspsychologie*. Münster: Lit.
- Gartmann, Michael. 1981. »Laien«-Theologen in der Gemeindepastoral. Notstandsmaßnahme oder Beruf mit Zukunft? Düsseldorf: Patmos.
- Glaser, Barney und Anselm Strauss. 1998. *Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung*, Bern: Huber.
- Hochstaffl, Josef und Heinz Ruland. 1992. Zufrieden und gestreßt. Ergebnisse einer Befragung der AbsolventInnen eines theologischen Fachhochschulbereichs. *Katechetische Blätter* 117: 838–846.
- Kallmeyer, Werner und Fritz Schütze. 1976. Konversationsanalyse. *Studium Linguistik* 1, 1–28.
- Köhler, Theodor W. und Bernard Schwaiger. 1996. *Wer studiert heute Theologie? Studienbeweggründe und Studienverläufe bei Theologiestudierenden. Eine Langzeitstudie*. Kampen: Kok.
- Kuckartz, Udo. 2014. *Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer.
- Kuckartz, Udo. 2018. *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim: Beltz.
- Witzel, Andreas. 2000. Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung* 1 (1): Art. 22.

Zentrale Ergebnisse der GR-Studie

Ulrich Feeser-Lichterfeld,
Patrick Heiser und Jennifer Jung

1.232 Befragte und 30 Interviews, die mittels statistischer Verfahren, verschiedener Inhaltsanalysen und der Grounded Theory Methodologie ausgewertet wurden – die Ergebnisse der GR-Studie sind vielfältig und facettenreich. Das haben die beiden voranstehenden Ergebnisberichte deutlich gezeigt, in denen wir unsere Befunde möglichst umfanglich zu dokumentieren versucht haben. Die Leser:innen, so vermuten und hoffen wir, werden hier je unterschiedliche Befunde als für sich interessant und für ihre Arbeit relevant erachtet haben. Bevor ausgewählte Ergebnisse im zweiten Teil des vorliegenden Bandes von den Mitgliedern unserer Projektgruppe vertiefend beleuchtet und aus verschiedenen Blickwinkeln diskutiert und kontextualisiert werden, wollen wir an dieser Stelle den Versuch wagen, die aus unserer Sicht zentralen Ergebnisse der GR-Studie herauszudestillieren. Dabei sind wir freilich gezwungen, Vieles zu verdichten und Vieles auszuklammern. Gleichwohl mag eine möglichst prägnante Zusammenfassung dem schnellen Überblick über unsere Studie (sowie über unsere Interessen und unsere Relevanzsetzungen) dienlich sein.

1. Gemeindereferent:innen bringen unterschiedliche Verständnisse von Kirche und Pastoral in ihren Beruf ein

Wir haben Gemeindereferent:innen und Studierende, die diesen Beruf für sich in Erwägung ziehen, danach gefragt, welches Verständnis von Kirche und Pastoral ihrem professionellen Handeln zugrunde liegt. Zu insgesamt 27 Aspekten konnten die Befragten auf einer Skala von 0 (überhaupt nicht) bis 10 (voll und

ganz) jeweils angeben, wie sehr der Aspekt ihre Arbeit prägt bzw. künftig prägen wird. Insgesamt ist den Befragten besonders wichtig, das Evangelium zeitgemäß zu vermitteln (Mittelwert: 9,0), an neuen Orten zu wirken (8,8), an vielen Orten präsent zu sein (8,8) und Menschen in den Mittelpunkt zu stellen (8,7). Am wenigsten wichtig sind ihnen die räumliche Nähe von Wohn- und Arbeitsort (4,8) und die konstitutive Funktion der sonntäglichen Eucharistie (4,4).

Bei diesen Aspekten zeigt sich unter den von uns Befragten eine hohe Einigkeit. Blickt man genauer auf die einzelnen Antworten und in die von uns geführten Interviews, zeigt sich jedoch, dass Gemeindereferent:innen sehr unterschiedliche Verständnisse von Kirche und Pastoral in ihren Beruf einbringen. Diese lassen sich mittels einer statistischen Faktorenanalyse zu drei Typen des Kirchen- und Pastoralverständnisses bündeln, die wir im vorliegenden Band trotz aller Unschärfen und Ambiguitäten als sozialdiakonisch, gemeindebezogen und reformorientiert bezeichnen wollen. Wohlgemerkt handelt es sich hierbei um Idealtypen. Keineswegs soll damit beispielsweise gesagt sein, dass gemeindebezogene Gemeindereferent:innen kein Interesse an Reformen oder sozialdiakonische Gemeindereferent:innen kein Interesse an Gemeinde hätten. Die unten dargestellten Aspekte sind in ihren Kombinationen eben ‚nur‘ in besonderer Weise wichtig für den jeweiligen Typus. Und darüber hinaus bietet die Konstruktion von Idealtypen die Chance, weitere statistische Zusammenhänge zu untersuchen.

So können wir beispielsweise zeigen, dass ihr Kirchen- und Pastoralverständnis beeinflusst, wie hoch Gemeindereferent:innen die eigenen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten einschätzen, wie sie sich ihren Beruf zukünftig wünschen und welche Kompetenzen sie als besonders wichtig für kirchliche und pastorale Transformationen erachten. Derartige Details wurden im quantitativen Ergebnisbericht dokumentiert und sind in Abbildung 1 zusammengefasst. Außerdem können wir zeigen, dass Studierende deutlich seltener reformorientiert sind als Berufstätige (14,9% vs. 34,0%), dafür aber deutlich häufiger gemeindeorientiert (55,2% vs. 35,6%).

Abbildung 1: Das Kirchen- und Pastoralverständnis von Gemeindefereht:innen

<p>30,4 Prozent der Befragten lassen sich als</p> <p>sozial- diakonisch</p> <p>charakterisieren</p> <p><i>30,4 Prozent der Berufstätigen 29,9 Prozent der Studierenden</i></p>	<p>37,1 Prozent der Befragten lassen sich als</p> <p>gemeinde- bezogen</p> <p>charakterisieren</p> <p><i>35,6 Prozent der Berufstätigen 55,2 Prozent der Studierenden</i></p>	<p>32,6 Prozent der Befragten lassen sich als</p> <p>reform- orientiert</p> <p>charakterisieren</p> <p><i>34,0 Prozent der Berufstätigen 14,9 Prozent der Studierende</i></p>
<p>Ihnen ist besonders wichtig:</p> <ul style="list-style-type: none"> Armut zu bekämpfen an vielen Orten präsent zu sein diakonisch zu wirken Menschen in den Mittelpunkt zu stellen bedarfsgerecht zu agieren von nicht-religiösen Menschen zu lernen <p>Sie sagen beispielsweise:</p> <p>„Die Kirche ist auch für die anderen da [...] eben auch Ferienfreizeiten, Willkommens-Café für geflüchtete Menschen, Kleiderboutique für Menschen, die eben am unteren Einkommenslevel leben.“ (Transkript Jonathan, S. 223)</p> <p>„Pastorale Arbeit würde ich subsummieren als das, was ich im besten Sinne mit Gott gemeinsam hüpfend, an sozialer Gerechtigkeit und Lebendigkeit und im Leben vor Ort auf die Reihe kriege.“ (Transkript Rolf, S. 75)</p>	<p>Ihnen ist besonders wichtig:</p> <ul style="list-style-type: none"> Überzeugte und Engagierte zu unterstützen sonntags Eucharistie zu feiern Gemeinden lebendig zu halten Sinn für die Nähe Gottes zu vermitteln nah am Arbeitsort zu wohnen Zusammenhalt zu fördern <p>Sie sagen beispielsweise:</p> <p>„Allgemein macht Kirche für mich aus, dass ich darunter eine Gemeinschaft von Gläubigen verstehe, die sich selber mehr oder weniger als Gemeinschaft empfindet.“ (Transkript Petra, S. 52)</p> <p>„Mein pastoraler Auftrag ist für mich, den Glauben zu verkünden. Und zwar so, dass es den Menschen gut tut, dass ich sie da abholen kann, wo es halt passt und wo sie halt stehen. Einfach mit denen das Leben zu teilen, sodass sie merken, Glauben teilen tut gut.“ (Transkript Daniela, S. 190)</p>	<p>Ihnen ist besonders wichtig:</p> <ul style="list-style-type: none"> das Evangelium zeitgemäß zu vermitteln an neuen Orten zu wirken Mut zum Experiment zu haben <p>Sie sagen beispielsweise:</p> <p>„Mehr lassen, mehr zulassen, mehr ermöglichen, mehr nachfragen, überhaupt mehr fragen. Mehr hören, was es von unserer Seite zu sagen gibt. [Es] gewichtiger nehmen.“ (Transkript Karin, S. 105)</p> <p>„Rom muss alle im Blick behalten auf jeder kleinen Insel, in jedem kleinen Land. Ich habe das Gefühl, dass wir als Kirche nicht weiterkommen [...], weil wir immer hinterherhinken müssen, weil die anderen einfach [...] noch nicht so weit sind wie wir.“ (Transkript Ruth, S. 204)</p>

2. Gemeindereferent:innen bringen vielfältige Kompetenzen in ihren Beruf ein

Gemeindereferent:innen zeigen sich in der GR-Studie als eine selbstbewusste Berufsgruppe mit vielfältigen Kompetenzen und Erfahrungen, die auf vielerlei Weise zum Gelingen pastoraler Arbeit und zur Transformation von Kirche beitragen können. Knapp 58 Prozent der von uns Befragten verfügen über ein Zweitstudium und oder eine weitere Berufsausbildung, rund 43 Prozent zudem über Berufserfahrung außerhalb des kirchlichen Dienstes. Das Spektrum der studierten Fächer bzw. absolvierten Ausbildungsgänge ist dabei bemerkenswert breit: Es reicht von Sozialer Arbeit bis Kirchenmusik und von der Erzieherin bis zum Koch. Für viele mag diese berufliche Zusatzqualifikation das berühmte ‚zweite Standbein‘ sein, das der eigenen Absicherung in einer prekären Berufssituation dient und/oder vom kirchlichen Dienstgeber abverlangt wurde. Zugleich sehen viele Befragte in ihren breiten berufsbiografischen Hintergründen aber eine Ressource, die ihren Zugang zu den Lebens- und Arbeitswelten der ihnen in Kirche und Pastoral begegnenden Menschen erleichtert.

Die studierten und erlernten Kompetenzen von Gemeindereferent:innen fassen wir in Abbildung 2 noch einmal zusammen, ebenso wie die von ihnen absolvierten Fort- und Weiterbildungen. Auch nach ihrem Eintritt in den kirchlichen Dienst nämlich bleibt die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen beim Gros der Befragten erhalten: So haben 88,9 Prozent bereits mindestens eine Fort- oder Weiterbildung absolviert. Auf ein besonderes Interesse stoßen dabei Fortbildungsangebote in den Bereichen Selbst- und Methodenkompetenz. Letztere wird als wichtig erachtet, um einer Kirche näher zu kommen, wie die Befragten sie sich wünschen. Dass für solche Transformationen insbesondere die spirituelle Kompetenz als dienlich, ja notwendig erachtet wird, zeigt die für Gemeindereferent:innen möglicherweise charakteristische Motivation für und im kirchlich-pastoralen ‚Change‘.

Abbildung 2: Die Kompetenzen und Erfahrungen von Gemeindefereferent:innen

57,2 Prozent
haben eine Zweitstudium und/oder eine weitere
Berufsausbildung absolviert

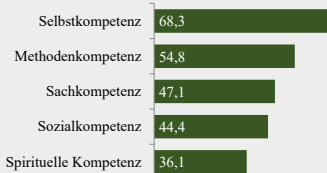


Sie sagen beispielsweise:

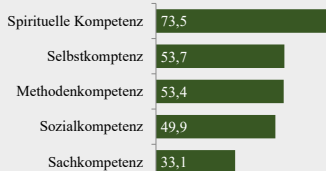
„Ich wollte aber nie in der Kirche arbeiten, sondern ich wollte immer um die Welt reisen. Ich habe dann auch eine Ausbildung zur Fremdsprachenkorrespondentin gemacht und war danach in Irland noch als Au-Pair, um einfach noch die Welt zu sehen, bevor man dann im Büro sitzt.“ (Transkript Louisa, S. 243)

88,9 Prozent
haben bereits mindestens eine Fort- oder
Weiterbildung absolviert

**Absolvierte Fort- und
Weiterbildungen:**



**Als transformationsrelevant
erachtete Kompetenzen:**



Sie sagen beispielsweise:

„All diese Fortbildungen sind so, dass man da auch was mitnimmt für die ganz konkrete Arbeit. [...] Das hat ja auch einen Vorteil oder einen Gewinn für die Gemeinde. Also nicht nur, indem ich dann entsprechende Angebote mache, sondern die weiten einfach den Blick und verändern. Und das ist sehr nutzbar für die Pfarrei.“ (Transkript Karin, S. 109)

3. Gemeindereferent:innen betonen ihre Nähe zu den Menschen

Ein Anliegen, das sowohl in den von uns geführten Interviews als auch in den Freitextfeldern des Fragebogens immer wieder geäußert wird, ist die von Gemeindereferent:innen gesuchte und erlebte Nähe zu den Menschen. Hiermit beschreiben die Befragten ein als besonders wahrgenommenes Merkmal innerhalb der verschiedenen pastoralen Berufsgruppen. Gemeindereferent:innen beschreiben sich als den Menschen gegenüber nochmals zugänglicher, weil auf gleicher Augenhöhe mit den Gemeindemitgliedern. Sie haben das Gefühl, die Menschen ihrer jeweiligen Gemeinde aufgrund ähnlicher Lebenserfahrungen und -umstände besser verstehen zu können als beispielsweise Priester. Die wahrgenommene Nähe zu den Menschen ist überdies ein wesentlicher Faktor für die Arbeitszufriedenheit von Gemeindereferent:innen.

Auch eine Konzentration des beruflichen Handelns auf die lokale Pfarrgemeinde ist unter den von uns Befragten weit verbreitet. Dies kann durchaus als Strategie im Umgang mit kirchlichen Missständen verstanden werden. Viele Gemeindereferent:innen sind frustriert vom gesellschaftlichen Image der katholischen Kirche, von ihrem Umgang mit Skandalen und ihrer als unzulänglich erlebten Aufgeschlossenheit für Diversität. Da viele Befragte an diesen ‚großen Fragen‘ aus ihrer Sicht aber ohnehin wenig verändern können, trennen sie ihre Sicht auf die Gesamtkirche explizit von ihrer Arbeit vor Ort. Diese Trennung kann so weit gehen, dass sich die Gemeindereferent:innen nicht (mehr) mit der Gesamtkirche identifizieren und keine Ambitionen (mehr) haben, an ihr etwas zu verändern. Die Nähe zu den Menschen und die Konzentration auf lokale Gemeinden äußern sich nicht zuletzt darin, dass 97,5 Prozent der von uns Befragten als wesentlichen Grund für ihre Berufsentscheidung angeben, Menschen helfen zu wollen; 96,8 Prozent stimmen außerdem der Aussage zu: „Gemeindereferent:innen setzen Impulse, sodass sich Kirche vor Ort weiterentwickelt“ (Abbildung 3).

Abbildung 3: Die lokale Nähe von Gemeindereferent:innen



4. Gemeindereferent:innen wünschen sich unterschiedliche Berufsprofile

Wir haben Gemeindereferent:innen und Studierende danach gefragt, welche Rolle ihre Berufsgruppe in der Kirche spielt und spielen sollte. Zu insgesamt 14 Aussagen konnten die Befragten jeweils angeben, ob sie in der heutigen Kirche zutreffen und ob sie in einer Kirche zutreffen sollten, wie sie sie sich wünschen. Insgesamt besteht große Einigkeit darin, dass Gemeindereferent:innen Ehrenamtliche unterstützen (98,8%), Glaubensthemen übersetzen (98,5%) und Impulse für Kirchenentwicklung setzen sollten (96,8%). Die geringste Zustimmung hingegen finden die Aussagen, dass Gemeindereferent:innen Allrounder:innen sein (45,2%), für eine gemeindezentrierte Kirche stehen (34,0%) und nachgeordnet tätig sein (15,8%) sollten. Aufschlussreich ist darüber hinaus ein Abgleich zwischen dem Ist- und dem Soll-Zustand. In der heutigen Kirche am wenigsten eingelöst sind die Wünsche nach Leitungsverantwortung (25,0% stimmen für die heutige Kirche zu und 94,9% für die gewünschte Kirche), einem geklärten Verhältnis zwischen den pastoralen Berufsgruppen (36,3% vs. 87,4%) und einem klaren Berufsprofil von Gemeindereferent:innen (43,5% vs. 84,3%).

Das Spektrum des von den Befragten gewünschten Berufsprofils von Gemeindereferent:innen lässt sich mittels einer statistischen Faktorenanalyse zu vier Typen bündeln, die wir im vorliegenden Band – erneut den damit einhergehenden Unschärfen und Ambiguitäten zum Trotz – als Übersetzer:innen, Allrounder:innen, Changeagent:innen und Seelsorger:innen bezeichnen wollen. Wie sich diese charakterisieren lassen, zeigt Abbildung 4. Auch hier gilt: Es handelt sich um eine idealtypische Abgrenzung von gewünschten Berufsprofilen, zwischen denen es in der Realität freilich diverse Überschneidungen gibt. Ihre idealtypische Abgrenzung aber vermag unter anderem zu zeigen, dass gemeindebezogene Gemeindereferent:innen häufiger Allrounder:innen sein möchten und seltener Changeagent:innen. Studierende hingegen wollen seltener Übersetzer:innen und häufiger Allrounder:innen sein als Berufstätige. Und in Bezug auf das Alter fällt auf, dass die Befragten mit zunehmendem Alter häufiger Übersetzer:innen sein wollen und seltener Changeagent:innen.

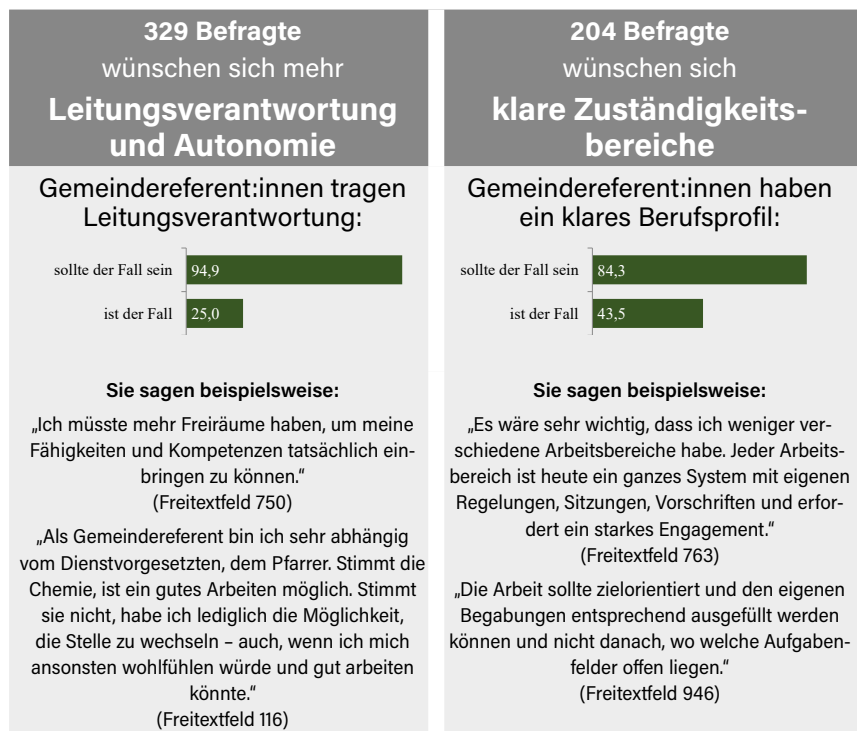
Abbildung 4: Die von Gemeindereferent:innen gewünschten Profile ihres Berufs

<p>11,5 Prozent der Befragten wollen Übersetzer:in sein 12,0 Prozent der Berufstätigen 6,1 Prozent der Studierenden</p>	<p>27,0 Prozent der Befragten wollen Allrounder:in sein 26,8 Prozent der Berufstätigen 29,6 Prozent der Studierenden</p>	<p>27,1 Prozent der Befragten wollen Changeagent:in sein 27,0 Prozent der Berufstätigen 28,6 Prozent der Studierenden</p>	<p>34,3 Prozent der Befragten wollen Seelsorger:in sein 34,2 Prozent der Berufstätigen 35,7 Prozent der Studierenden</p>
<p>Ihnen ist besonders wichtig: Ehrenamtliche bei der Entdeckung ihrer Charismen zu unterstützen Glaubenthemen in die Sprache der Menschen zu übersetzen ihr Tun von den Adressat:innen her zu konzipieren</p> <p>Sie sagen beispielsweise: „Für jedes Talent gibt's irgendwie was, [...] wo man es übersetzen kann ins Glaubensleben. Und genau das, denke ich, ist was ganz was Wichtiges bei meinem Job.“ (Transkript Anne, S. 154)</p> <p>„Also mein pastoraler Auftrag ist für mich, den Glauben zu verkünden. Und zwar so, dass es den Menschen auch guttut, dass ich sie da abholen kann, wo es halt passt und wo sie halt stehen.“ (Transkript Daniela, S. 190)</p>	<p>Ihnen ist besonders wichtig: Allrounder:in zu sein für eine gemeindezentrierte Kirche zu stehen nachgeordnet tätig zu sein</p> <p>Sie sagen beispielsweise: „Ich würde mir wünschen, dass Gemeindereferent:innen noch mehr eingesetzt werden können, wie es ihren Begabungen entspricht. [...] Diese Allrounder braucht es.“ (Transkript Petra, S. 60)</p> <p>„Dass ich kunterbunt arbeiten darf. Ganz vielfältig. Das Schönste an meinem Beruf ist, dass ich [...] wirklich völlig kunterbunt arbeiten kann von Kindern bis zu den Alten.“ (Transkript Rolf, S. 76)</p>	<p>Ihnen ist besonders wichtig: für Irritation und Innovation zu sorgen mit ihrer theologischen Kompetenz zu punkten Impulse für die Weiterentwicklung von Kirche zu setzen Verantwortung in Leitungspositionen zu tragen</p> <p>Sie sagen beispielsweise: „Erlebnisräume müssen geschaffen werden, katechetisch und liturgisch muss versucht werden, einen Inhalt aufzubereiten, mit dem wir in den Alltag gehen können.“ (Transkript Dietmar, S. 15)</p> <p>„Ich glaube schon, dass das manchmal so dieses Steinchen ist, das ins Rollen gebracht wird, das dann von Gemeindereferenten, aber auch eben von Pastoralreferenten angestoßen wird.“ (Transkript Louisa, S. 253)</p>	<p>Ihnen ist besonders wichtig: ein klares Berufsprofil ein geklärtes Verhältnis zu anderen pastoralen Berufsgruppen als Seelsorger:in zu wirken</p> <p>Sie sagen beispielsweise: „Pastoral wäre für mich dann in diesem Kirchenverständnis das Handeln von Haupt- und Ehrenamtlichen. Das, was wir eben tun. Da gehört ganz klassisch die Seelsorge im Einzelgespräch dazu, wobei die ehrlicher Weise nur einen Bruchteil meiner Arbeit momentan darstellt.“ (Transkript Jonathan, S. 226)</p>

5. Gemeindereferent:innen wollen Kirche und Pastoral gestalten

Am Anfang der GR-Studie stand die Frage, ob bzw. wie gerade Gemeindereferent:innen kirchlich-pastorale Transformationsprozesse befördern können. 87,7 Prozent der von uns Befragten geben als wesentliche Motivation ihrer Arbeit den Wunsch an, Kirche gestalten zu wollen; 86,8 Prozent wünschen sich darüber hinaus, dass Gemeindereferent:innen Impulse für Kirchenentwicklung setzen. Entsprechend äußert beispielsweise auch die von uns interviewte Sabine einen in der Berufsgruppe offenbar weit verbreiteten Wunsch: „Ich möchte diese Kirche mitgestalten. Und ich möchte auch Verantwortung übernehmen.“ (Transkript Sabine, S. 388) Als wichtigste Gründe für den Veränderungsbedarf von Kirche sehen die Befragten den gesellschaftlichen Wandel (97,2%), die kirchlichen Missbrauchsskandale (81,7%) und sinkende Kirchensteuereinnahmen (80,8%). 74,8 Prozent der Befragten haben außerdem eine klare Vorstellung davon, welchen Beitrag ihre Berufsgruppe für kirchliche und pastorale Transformation leisten kann. Um ihrem Wunsch nach kirchlicher Veränderung entsprechen zu können, wünschen sich die Befragten einerseits mehr Leitungsverantwortung und Autonomie und andererseits klare(re) Zuständigkeitsbereiche. Dies sind auch die beiden häufig genannten Wünsche, die aus Sicht der Befragten zu einer Steigerung ihrer Arbeitszufriedenheit beitragen könnten (Abbildung 5).

Abbildung 5: Die wichtigsten Wünsche von Gemeindereferent:innen für ihre Arbeit



Was hier auf Basis zentraler Ergebnisse der GR-Studie ausgesprochen knapp skizziert wurde, deutet ein komplexes und gründlich zu reflektierendes ‚Changegefüge‘ innerhalb sowie aus Sicht der Berufsgruppe an: Gemeindereferent:innen sehen ebenso wie viele Zeitgenoss:innen vielfältigen und weitreichenden kirchlich-pastoralen Transformationsbedarf. Zugleich verfügen Gemeindereferent:innen in ihrer Selbstwahrnehmung über wichtige, vielleicht sogar entscheidende Transformationspotenziale. Schließlich gibt es aus Sicht der Befragten und Interviewten in Kirche und Pastoral einige Transmitter, aber auch Hürden und Barrieren, die helfen bzw. verhindern, dass Gemeindereferent:innen ihre Potenziale tatsächlich in Transformationshandeln umsetzen können. Diese Hürden und Barrieren müssten ihrerseits vom ‚Change‘ erfasst werden.

Teil II: Diskussionen



„Kanonenfutter für die Seelsorge“: Zur Berufsbindung von Gemeindereferent:innen

Patrick Heiser

1. Berufsbindung auf dem flexiblen Arbeitsmarkt

Der lebenslange Beruf ist an sein Ende gekommen, das Normalarbeitsverhältnis erodiert. Mit diesen markigen Worten lässt sich eine Reihe sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Zeitdiagnosen zusammenfassen, die sich mit der Flexibilisierung des spätmodernen Arbeitsmarktes beschäftigen (Sennett 1998; Beck 1999; Bolder et al. 2010; Trinczek 2011). Sie alle sprechen von einer De-Standardisierung der Arbeitsverhältnisse und einer erhöhten beruflichen Mobilität zeitgenössischer Arbeitnehmer:innen. Mit letzterer ist dabei insbesondere eine zwischenbetriebliche Mobilität gemeint (Struck et al. 2007), die dazu führe, dass Menschen weniger stark an einen bestimmten Arbeitgeber und ihren ursprünglich erlernten Beruf gebunden sind. Eine erwerbslebenslange Tätigkeit in ein und demselben Beruf scheint nicht mehr die Regel zu sein (Kocka und Offe 2000). In der Folge werden Berufsbiografien zunehmend individueller und selbstbestimmt gestaltet (Heinz 1995; Vondracek et al. 2010), sodass sich die Wahrscheinlichkeit von Betriebswechsellern erhöht. Diewald und Sill (2004) können diese Entwicklung insbesondere seit dem Ende der 1990er Jahre zeigen.

Vor allem innerhalb des Wirtschaftssystems kann ein Wechsel von Unternehmen und Beruf durchaus im Interesse von Arbeitgebern liegen, die flexibel auf veränderte Marktbedingungen reagieren wollen. In anderen gesellschaftlichen Bereichen und insbesondere dann, wenn soziale Beziehungen und lokale Gemeinschaften zentrale Bestandteile einer Organisation sind – so wie es bei der hier in Rede stehenden Kirche der Fall ist (Heiser 2015) –, mag dem Arbeitgeber hingegen eher an einer Konstanz des ihm zur Verfügung stehenden

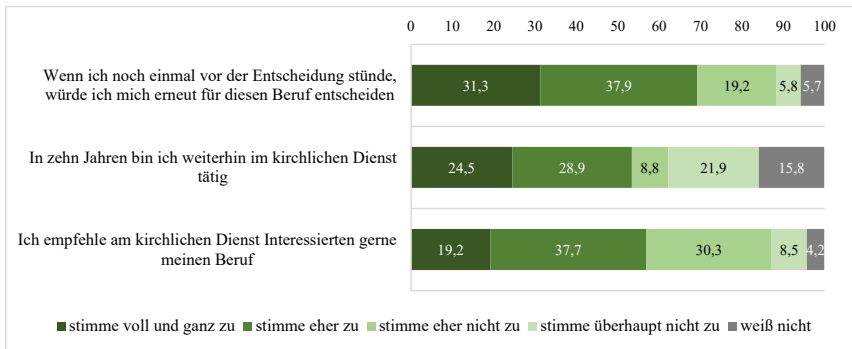
Personals gelegen sein. Ferner mag ihm daran gelegen sein, die Opportunitätskosten von Transformationsprozessen dadurch zu senken, dass sie von eigenem Personal gestaltet werden, das über interne Qualifikationen und Erfahrungen verfügt. Damit ist der Arbeitgeber dann allerdings mit der Problematik konfrontiert, dass auch Arbeitnehmer:innen in der späten Moderne verstärkt berufliche Veränderungen suchen (Hacket 2009) – selbst dann, wenn diese ein Risiko darstellen und keine sichere Verbesserung garantieren. Sennett (1998, S. 115) spricht diesbezüglich von einer „Kultur des Risikos“. Freiwillige Berufswechsel finden sich besonders häufig in jüngeren Kohorten sowie bei Menschen mit hoher formaler Bildung (Mayer et al. 2010). Insbesondere für sie gilt offenkundig Sennetts (1998, S. 25) Motto: „Nichts Langfristiges“.

Vor dem Hintergrund einer derartigen Flexibilisierung des spätmodernen Arbeitsmarkts scheint es für Arbeitgeber naheliegend, durch optimale Rahmenbedingungen für eine möglichst hohe Berufs- und Organisationsbindung ihres Personals zu sorgen. Dies gilt freilich auch für die Kirche: Kirchlich-pastorale Transformation und Innovation können dann gelingen, wenn die entsprechenden Kompetenzen und Potenziale von gut aus- und fortgebildeten Gemeindereferent:innen voll ausgeschöpft werden. Zur Steigerung ihrer Berufsbildung finden sich in der bislang zitierten Literatur vielfältige Ansatzpunkte. Ihr zufolge können eine positiv empfundene Arbeitsumgebung, eine gerechte Bezahlung, eine hinreichende Wertschätzung der geleisteten Arbeit, Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung sowie ein gutes Verhältnis zu Kolleg:innen und Vorgesetzten die Berufsbindung stärken. Vice versa schwächen unzureichende Arbeitsbedingungen, fehlende Entwicklungsmöglichkeiten und Konflikte am Arbeitsplatz oftmals die Berufsbindung. In diesem Beitrag wird zunächst erläutert, wie stark Gemeindereferent:innen an ihren Beruf gebunden sind (Abschnitt 2). Mittels einer Regressionsanalyse wird sodann herausgearbeitet, von welchen Prädiktoren ihre Berufsbindung determiniert wird (Abschnitt 3). Hier werden sich Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung als die entscheidenden Faktoren herausstellen. In Abschnitt 4 werden Ansätze zur Stärkung der Berufsbindung von Gemeindereferent:innen vorgestellt. Diese basieren auf einer Inhaltsanalyse von Freitextfeldern aus dem quantitativen Teil der vorliegenden Studie. Die Ansätze spiegeln mithin die subjektive Einschätzung der von uns Befragten wider.

2. Messung der Berufsbindung

Die Berufsbindung von Gemeindereferent:innen wurde im Rahmen der GR-Studie in drei Dimensionen gemessen: der retrospektiven, der antizipativen und der sozialen Dimension. In der retrospektiven Dimension wurde danach gefragt, wie stark die Befragten der Aussage zustimmen: „Wenn ich noch einmal vor der Entscheidung stünde, würde ich mich erneut für diesen Beruf entscheiden“. 31,3 Prozent stimmen hier „voll und ganz“ sowie 37,9 Prozent „eher“ zu. In der antizipativen Dimension wurde nach der Absicht einer langfristigen Tätigkeit als Gemeindereferent:in gefragt. Hier stimmen 24,5 Prozent der Aussage „In zehn Jahren bin ich weiterhin im kirchlichen Dienst tätig“ „voll und ganz“ sowie 28,9 Prozent „eher“ zu.¹ Hinzu kommt der mit 15,8 Prozent auffällig hohe Anteil von Befragten, die mit „weiß nicht“ antworten. In der sozialen Dimension wurde danach gefragt, wie stark die Befragten der Aussage zustimmen: „Ich empfehle am kirchlichen Dienst Interessierten gerne meinen Beruf“. 19,2 Prozent stimmen hier „voll und ganz“ sowie 37,7 Prozent „eher“ zu (Abbildung 1).

Abbildung 1: Berufsbindung von Gemeindereferent:innen



Angaben in Prozent.

1 Die Prozentangaben zur langfristigen Berufstätigkeit berücksichtigen ausschließlich Befragte, die zum Zeitpunkt der Befragung jünger als 57 Jahre waren, da ältere Befragte der Aussage schon aus biografischen Gründen nicht zustimmen könnten.

Alle drei Berufsbindungsdimensionen wurden mithin zunächst auf Nominalskalenniveau² erhoben. Um weitere statistische Analysen durchführen zu können, wurden die drei entsprechenden Variablen zu einem mittelwertbasierten Index zusammengefasst. Dieser kann Werte zwischen 0 und 3 annehmen und liegt im Mittel bei 2,0 (SD: 1,08). Für die im folgenden Abschnitt vorgestellte Regressionsanalyse war schließlich eine dichotome Klassifikation des Berufsbindungsindex nötig. Ihr zufolge sind 31,2 Prozent der befragten Gemeindereferent:innen schwach und 68,8 Prozent stark an ihren Beruf gebunden.

3. Prädiktoren der Berufsbindung

Im ersten Teil des vorliegenden Bandes wurde anhand bivariater Zusammenhangsmaße bereits erläutert, dass die Arbeitszufriedenheit³ von Gemeindereferent:innen den mit Abstand größten Einfluss auf ihre Berufsbindung ausübt, während der Einfluss ihrer allgemeinen Lebenszufriedenheit⁴ deutlich geringer ausgeprägt ist. Die Berufsbindung von Gemeindereferent:innen wird daher im Wesentlichen durch arbeitsspezifische Aspekte determiniert – und nicht etwa durch persönliche. Zweitwichtigste Determinante der Berufsbindung ist die wahrgenommene Arbeitsbelastung⁵, dritt wichtigste das Alter der Befragten. Das Geschlecht hingegen determiniert die Berufsbindung nicht. Dies ist insofern bemerkenswert, als man hätte vermuten können, geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen und im Rahmen kirchlicher Anstellungsverhältnisse im Besonderen führten dazu, dass weibliche Gemeindereferent:innen stärker an ihren Beruf gebunden sind als männliche. Auch der Wohnort⁶ hat kaum Einfluss auf die Berufsbindung, obwohl

-
- 2 Von Nominalskalenniveau wird gesprochen, wenn ein Merkmal durch distinkte Kategorien, die keine natürliche Rangfolge aufweisen, erfasst wurde (hier die Zustimmung in den Kategorien „voll und ganz“, „eher“ usw.).
 - 3 Die Arbeitszufriedenheit wurde mittels des Kurzfragebogens zur Erfassung allgemeiner und facetten spezifischer Arbeitszufriedenheit erfasst (Haarhaus 2015). Er basiert auf dem Job Descriptive Index (Smith et al. 1969) und umfasst 30 Items mit 11-stufigen Skalen.
 - 4 In Übereinstimmung mit vielen Survey-Studien wurde die Lebenszufriedenheit als Single Item mit 11-stufiger Skala erfasst (Beierlein et al. 2014).
 - 5 Die empfundene Arbeitsbelastung wurde auf allgemeiner Ebene als Single Item mit 11-stufiger Skala erfasst.
 - 6 Von einem ländlichen Wohnort wird gesprochen, wenn der:die Befragte in einer Kommune mit weniger als 20.000 Einwohner:innen lebt; von einem städtischen bei mehr als 20.000 Einwohner:innen.

alternative Berufsperspektiven auch für Theolog:innen im städtischen Raum vermeintlich umfangreicher sind als auf dem Land. Und schließlich sind Gemeindereferent:innen mit Zusatzqualifikation⁷ nicht schwächer an ihren Beruf gebunden, obwohl auch sie auf dem Arbeitsmarkt mutmaßlich eher Alternativen finden würden.

Diese Zusammenhänge lassen sich durch eine logistische Regressionsanalyse bestätigen. Hierbei handelt es sich um ein multivariates statistisches Verfahren, mit dessen Hilfe die Beziehung zwischen einer Zielvariable (hier die Bindung an den Beruf) und mehreren Prädiktoren modelliert werden kann. Die Regression berechnet dabei die Wahrscheinlichkeit, dass das Ziel einen bestimmten Wert annimmt, basierend auf den Werten der unabhängigen Variablen. Auf diese Weise können statistische Zusammenhänge nicht nur erkannt, sondern auch in ihrer Richtung und Stärke bestimmt werden, sodass sich konditionale Aussagen formulieren lassen. Im vorliegenden Fall gilt dies insbesondere für die beiden folgenden Zusammenhänge, die der sprachlichen Einfachheit halber jeweils nur in einem grammatikalischen Geschlecht formuliert werden:

- Je höher die Arbeitszufriedenheit einer Gemeindereferentin, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie langfristig in ihrem Beruf tätig sein möchte, dass sie sich erneut für ihren Beruf entscheiden würde und dass sie ihren Beruf gerne an Interessierte empfiehlt. Oder kurz: Je höher die Arbeitszufriedenheit, desto höher die Berufsbindung.
- Je höher seine Arbeitsbelastung von einem Gemeindereferenten empfunden wird, desto wahrscheinlicher ist es, dass er seinen Beruf wechselt, dass er sich nicht noch einmal für seinen Beruf entscheiden würde und dass er seinen Beruf nicht weiterempfiehlt. Oder kurz: Je höher die Arbeitsbelastung, desto geringer die Berufsbindung.

Tabelle 1 zeigt, dass diese Zusammenhänge nicht nur für die drei Einzelvariablen der Berufsbindung gültig sind, sondern auch für den oben erläuterten Berufsbindungsindex. Die angegebenen Logit-Koeffizienten weisen entsprechend hohe und signifikante Werte auf.

7 Von einer Zusatzqualifikation wird gesprochen, wenn der:die Befragte ein weiteres Studium und/oder eine weitere Berufsausbildung absolviert hat.

Tabelle 1: Prädiktoren der Berufsbindung

	Erneute Berufsent- scheidung	Langfristige Berufs- tätigkeit	Berufs- empfehlung	Berufs- bindungs- index
Arbeitszufriedenheit	,661***	,465***	,723***	,820***
Arbeitsbelastung	-,062*	-,123**	-,056*	-,118**
Alter in Jahren	-,008	-,013	-,035***	-,032**
Geschlecht (männlich=1)	-,272	,220	-,024	-,042
Wohnort (Stadt=1)	,126	,230	-,025	,137
Zusatzqualifikation (vorhanden=1)	,272	-,020	,206	,304
Konstante	-3,638***	-1,794**	-3,299***	-3,650***
Pseudo-R ² (Nagelkerke)	,275	,202	,310	,379
N	1.111	811	1.111	811

Logistische Regression. Dargestellt sind Logit-Koeffizienten. * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001.

4. Ansätze zur Steigerung der Berufsbindung

Will man die Berufsbindung von Gemeindereferent:innen steigern, muss man folglich in erster Linie Mittel und Wege finden, ihre Arbeitsbelastung zu reduzieren und ihre Arbeitszufriedenheit zu steigern. An welchen Stellschrauben man dabei ansetzen könnte, dazu wurden die Teilnehmer:innen des quantitativen Studienteils in Form zweier Freitextfeldes befragt. Die entsprechenden Fragen lauteten:

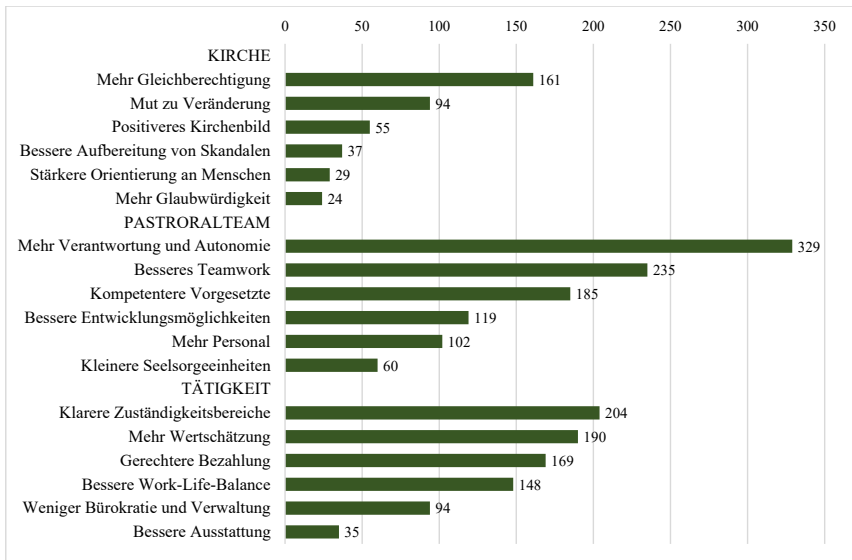
- Was müsste sich ändern, damit Sie sich durch Ihre Berufstätigkeit weniger belastet fühlen?
- Was müsste sich ändern, damit Sie zufriedener mit Ihrer Berufstätigkeit wären?

Insgesamt haben 1.023 Gemeindereferent:innen mindestens eine der beiden Fragen beantwortet. Dies entspricht einer Beantwortungsquote von bemerkenswerten 90,2 Prozent und deutet darauf hin, dass es sich bei Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit auch aus Sicht der Befragten um relevante Themen handelt, zu denen sie etwas mitteilen möchten. Da in den beiden Freitextfeldern häufig analoge Aspekte thematisiert wurden, sich also durch eine bestimmte

Veränderung sowohl die Arbeitsbelastung reduzieren als auch die Arbeitszufriedenheit steigern ließe, wurden die Antworten auf beide Fragen gemeinsam einer strukturierenden Inhaltsanalyse unterzogen. Dabei konnten 2.364 Fundstellen kodiert werden, sodass von einem bzw. einer Befragten im Mittel 2,3 Vorschläge zur Reduktion der Arbeitsbelastung bzw. Steigerung der Arbeitszufriedenheit gemacht wurden. Die Befragten haben mithin nicht nur etwas, sondern Vieles zu dieser Thematik zu sagen, was sich nicht zuletzt auch anhand der für eine Online-Befragung außergewöhnlichen Ausführlichkeit ihrer Antworten zeigt.

Die Inhaltsanalyse macht deutlich, dass die Befragten Verbesserungspotenzial auf drei Ebenen sehen: auf der Makroebene von Kirche, der Mesoebene des Pastoralteams und der Mikroebene ihres beruflichen Handelns. Abbildung 2 gibt einen ersten Überblick über die geäußerten Verbesserungsvorschläge:

Abbildung 2: Ansätze zur Steigerung der Berufsbindung



Anzahl der Befragten, die den jeweiligen Aspekt in einem Freitextfeld thematisiert haben (N=1.023).

4.1 Kirche

Näher beleuchtet wird zunächst das Verbesserungspotenzial auf der Makroebene der Kirche: Von ihr wünschen sich 161 Befragte eine stärkere Gleichberechtigung. Dabei beziehen sie sich vor allem auf die Gleichberechtigung von Männern und Frauen; nur vereinzelt werden auch Partnerschaftsformen und sexuelle Orientierungen thematisiert. Drei weibliche Gemeindeferentinnen im Alter zwischen 57 und 65 Jahren formulieren ihre Wünsche folgendermaßen:

„Es ist nicht (mehr) einzusehen, warum gut ausgebildete Seelsorger:innen noch immer nicht den ganzen Dienst tun können (Sakramente, Predigt in der Eucharistie etc.), nur weil sie das falsche Geschlecht oder die falsche Lebensform haben.“ (B585, w, 65)

„Ich könnte Diakonin sein, mit den Aufgaben, die ich wahrnehme. Oder Pfarrerin im Altenheim, wenn die Kirche dies endlich zuließe. Die alten Menschen fragen mich: Warum dürfen Sie nicht Pfarrerin sein? Und ich habe, ehrlich gesagt, keine zufriedenstellende Antwort darauf.“ (B1679, w, 60)

„Meine eigentliche Berufung zur Diakonin darf ich nicht leben.“ (B405, w, 57)

94 Befragte würden sich weniger belastet fühlen, wenn sie in ihrem beruflichen Umfeld mehr Mut zu Veränderungen erkennen könnten. Diesen wünscht sich das Gros der Antwortenden von der Kirche insgesamt; nur vereinzelt werden auch konkrete Vorgesetzte und/oder Gemeindeglieder thematisiert. In vielen Antworten geht es auch darum, nicht alles „wie immer machen“ zu müssen, um mehr Kapazität für Innovationen zu haben. Auch hierzu drei exemplarische Zitate der von uns Befragten:

„Die Belastung entsteht nicht durch die seelsorgliche und pastorale Arbeit vor Ort, sondern durch die heidenängstliche Beharrung vieler Leitungspersonen auf überholten Strukturen, Formen und Systemen.“ (B936, m, 59)

„Die verschlossenen Tore, die Unbereitschaft Neues auszuprobieren und das ungeschickte Agieren des Bischofs greifen wie nie zuvor in meinen beruflichen Alltag hinein.“ (B1281, w, 51)

„Mich schlaucht es, dass die Menschen vielfach nur sagen können, was sie nicht wollen; aber nicht wissen, was sie wollen. Keine Pfarrgemeinderäte mehr, die über Jahrzehnte von denselben Menschen besetzt werden, die Kirche mit einem Bewahrungsverein verwechseln! Mehr Mut in Pfarreien.“ (B80, w, 28)

Darüber hinaus fühlen sich 55 Befragte durch das aus ihrer Sicht schlechte Image der Kirche belastet. Dieses setze sie zunehmend unter Druck, sich für ihren Beruf rechtfertigen zu müssen:

„Das Bodenpersonal ist nah an den Menschen, leistet gute Arbeit, aber Gemeindemitglieder treten aus der Kirche aus, weil die kirchlichen Schlagzeilen ihnen Gründe dafür geben. Das kann frustrierend sein.“ (B1006, w, 39)

„Ich versuche, durch meine Person ein positives Bild von Kirche zu vermitteln, und es ist zermürend, wenn unsere Kirchenoberen diese Arbeit immer wieder zunichtemachen.“ (B1682, w, 57)

37 Befragte würden sich weniger belastet fühlen, wenn es der Kirche gelänge, (Missbrauchs-)Skandale konsequenter aufzuarbeiten. Dies gilt beispielsweise für eine 44-jährige Gemeindereferentin:

„Viel besserer Umgang mit den Missbrauchsfällen. Es ist sehr frustrierend, wie manche Amtsträger sich verhalten, und wirft ein schlechtes Licht auch auf die einfachen Arbeiterinnen im Weinberg des Herren.“ (B1134, w, 44)

29 Befragte würde es zufriedener mit ihrer Arbeit machen, wenn die Kirche sich stärker an der Lebenswirklichkeit der Menschen orientierte. In vielen Fällen ist hiermit auch gemeint, dass Kirche sich weniger mit sich selbst beschäftigen soll, etwa in Form von Strukturdebatten:

„Die Menschen dort abzuholen, wo sie sind. Raus zu den Menschen zu gehen, anstatt sich hinter den Mauern zu verstecken. Kirche ist und kann so viel mehr als Heilige Messe. Wir müssen mehr in die Realität der Menschen, um uns als Ansprechpartner sichtbar zu machen und um wieder ernst genommen zu werden. Sonst schießen wir uns immer mehr ins Abseits und werden komplett irrelevant im Leben der Menschen.“ (B575, w, 40)

Schließlich fühlen sich 24 Befragte durch die aus ihrer Sicht mangelnde Glaubwürdigkeit der Kirche belastet:

„Die Amtskirche müsste wahrhaftiger sein, damit man sich nicht schämen muss, bei der Kirche zu arbeiten.“ (B471, w, 54)

4.2 Pastoralteam

Auf der Mesoebene des Pastoralteams sehen sich die Befragten vor allem durch das Verhältnis der pastoralen Berufsgruppen zu- und untereinander belastet. Der Wunsch nach mehr Verantwortung und Autonomie scheint mit 329 Nennungen das größte Potenzial dafür zu bieten, die Arbeitszufriedenheit von Gemeindereferent:innen zu steigern:

„Ich müsste mehr Freiräume haben, um meine Fähigkeiten und Kompetenzen tatsächlich einbringen zu können.“ (B750, w, 61)

„Auch ein klares Bekenntnis der Bistumsleitung, dass GR und PR als verantwortliche Seelsorger:innen unverzichtbar sind, wäre förderlich.“ (B587, m, 56)

„Warum soll ich mich investieren und in Prozesse reinhängen, wenn am Ende eh der leitende Pfarrer entscheidet?!“ (B1688, w, 30)

Aus Sicht von 84 Befragten wäre eine flachere Hierarchie innerhalb der Pastoralteams die zentrale Stellschraube für mehr Autonomie und Verantwortung:

„Als Gemeindereferent bin ich sehr abhängig vom Dienstvorgesetzten, dem Pfarrer. Stimmt die Chemie, ist ein gutes Arbeiten möglich. Stimmt sie nicht, habe ich lediglich die Möglichkeit, die Stelle zu wechseln – auch, wenn ich mich ansonsten wohlfühlen würde und gut arbeiten könnte.“ (B116, m, 54)

„Die Arbeit an der Basis macht wirklich Freude. Durch die Standes-Unterschiede wird aber eine permanente Minderwertigkeit signalisiert. Das verletzt. [...] Paulus beschreibt die Gleichwertigkeit der Glieder am Leib Christi – und der Charismen.“ (B936, m, 59)

„Die Unterscheidung von Pastoral- und Gemeindereferenten ist nicht mehr sinnvoll, da die Tätigkeiten ja im konkreten Berufsalltag gleich sind.“ (B738, w, 39)

37 Befragte wünschen sich explizit Leitungsverantwortung für ihre Berufsgruppe. Ein 58-jähriger denkt dabei insbesondere an die zukünftige Generation von Gemeindereferent:innen:

„Ich bin zufrieden, der Beruf müsste jedoch für den jungen Nachwuchs mehr Kompetenzen beinhalten und in Leitungspositionen führen.“ (B920, m, 58)

36 Befragte denken im Kontext von Autonomie und Verantwortung auch an eine stärkere Einbindung in den sakramentalen Bereich:

„Gemeindereferent:innen leiten de facto Gemeinden, sind erste Ansprechpartner und die eigentlichen Vorbereiter von Sakramenten. Dann bitte auch Sakramentsspendungen durch uns.“ (B96, m, 38)

„Auch sakramentale Aufgaben gehören unbedingt zu unserer Berufsgruppe dazu, z. B. sollten wir auf jeden Fall taufen dürfen oder bei der Ehe assistieren. Für viele Menschen sind wir das Gesicht der Kirche und sie bräuchten uns bei diesen Sakramenten.“ (B379, w, 53)

Neben diesen Facetten des Wunsches nach mehr Autonomie und Verantwortung, könnte aus Sicht von 235 Befragten auch eine bessere Zusammenarbeit innerhalb der Pastoralteams zur Reduktion der Arbeitsbelastung und Steigerung der Arbeitszufriedenheit beitragen. Bemängelt werden hier insbesondere ein zu geringes Maß an Kommunikation und eine zu geringe Verlässlichkeit von Absprachen:

„Fast gar keine Teamgespräche, weil es dem Dienstvorgesetzten unwichtig ist.“ (B40, w, 54)

„Echte Gespräche auch über den Glauben mit Dienstvorgesetztem und weiteren Geistlichen, nicht nur Orga-Besprechungen. Sich gegenseitig zuhören und wahrnehmen. Gemeinsame Gebetszeit im Pastoralteam. Ab und zu gemeinsam essen gehen.“ (B706, w, 47)

185 Befragte wünschen sich darüber hinaus kompetentere Vorgesetzte. Die Kompetenz der Dienstvorgesetzten wird dabei vor allem in Hinblick auf deren Leitungsqualität bemängelt. Diesbezüglich schlagen einige Befragte vor, Priester besser auf Leitungsaufgaben vorzubereiten; andere plädieren dafür, Leitungsaufgaben nicht länger exklusiv an die Priesterweihe zu knüpfen:

„Die Leitung durch den Pfarrer müsste adäquat und kompetent wahrgenommen werden. Hier gibt es große Missstände gerade im Bereich Führen, Leiten und Personalpflege.“ (B1171, w, 50)

„Ich würde mir wünschen, dass die Ausbildung von Pfarrern stärker das Thema Leitung/Personalverantwortung miteinbezieht oder Strukturen geschaffen werden, die den Beruf unabhängiger von Pfarrern machen.“ (B283, w, 57)

„Personen anderer Berufsgruppen sollten die Pfarrei leiten, da sie einfach ein besseres Verständnis der heutigen in unserer Gesellschaft lebenden Personen haben.“ (B134, w, 34)

Wie bereits im ersten Teil des vorliegenden Bandes gezeigt werden konnte, reduzieren auch eingeschränkte berufliche Entwicklungsperspektiven die Arbeitszufriedenheit. In den Freitextfeldern wurde dies von 119 Befragten thematisiert. Das Gros der Antworten bezieht sich dabei auf vertikale Entwicklungsmöglichkeiten, also auf berufliche Aufstiegsmöglichkeiten; nur in einigen Fällen werden auch bessere horizontale Entwicklungsmöglichkeiten gewünscht, beispielsweise Stellenwechsel:

„Aufstiegchancen [...] nicht nur an die einmal gemachte Hochschulausbildung binden (und schon gar nicht an eine Weihe), sondern auch an die im Laufe der Zeit gewonnenen Erfahrungen/Qualifikationen.“ (B732, m, 56)

„Es müsste mehr Möglichkeiten geben, die Tätigkeitsfelder zu wechseln, nicht ein ganzes Berufsleben auf die gleichen Bereiche festgelegt zu werden.“ (B64, w, 58)

Auch Fort- und Weiterbildungsangebote werden in diesem Zusammenhang thematisiert. Bemängelt werden hier vor allem eine als gering eingeschätzte praktische Relevanz der Angebote und die Nicht-Übernahme von Fortbildungskosten durch den Arbeitgeber:

„Bessere Fortbildungsangebote, die angepasst an die heutige Situation sind. Z.B. IT-Kenntnisse im Bereich Homepage, professionelle Flyer-Gestaltung etc.“ (B668, m, 31)

„Die Aussage eines früheren Personalers wirkt bei mir noch nach. Es ging um meinen Antrag auf Fortbildung ‚Traumapastoral: Menschen in schweren Situationen seelsorglich begleiten‘. Er schrieb mir, dass ich schon zu viele Fortbildungen gemacht habe und dass, wenn ich diese Fortbildung mache, dies dann außerhalb der Kirche sei. Das hat mich verletzt.“ (B1629, w, 52)

Schließlich wünschen sich 162 Befragte mehr Personal für ihr Pastoralteam und/oder kleinere Seelsorgeeinheiten. In Bezug auf letztere beklagen sie insbesondere fehlende persönliche Kontakte zu Gemeindemitgliedern und längere Fahrzeiten:

„Durch große PGs wird der Kontakt zu den Menschen vor Ort immer weniger und es wird immer schwieriger, die Menschen vor Ort kennen zu lernen, in Beziehung zu treten und Kontakte zu knüpfen.“ (B1162, w, 44)

„Mehr mit den Menschen vor Ort Gemeinde und Glauben gestalten und leben. Nicht permanent durch sechs Orte huschen, ständig auf Achse und doch nicht da sein.“ (B471, w, 54)

„Ich fühle mich gerade sehr zerrissen von der immer größer werdenden Aufgabenpalette und den immer größer werdenden Pastoralbereichen. Für scheidende Kolleg:innen kommt niemand Neues. Die Arbeit ist aber da und muss gemacht werden.“ (B1538, w, 55)

4.3 Tätigkeiten

Auf der Mikroebene ihrer konkreten beruflichen Tätigkeit wünschen sich 204 Gemeindeferent:innen klarere Zuständigkeitsbereiche. Viele von ihnen geben an, sich als „Mädchen für alles“ nicht hinreichend auf ihre Aufgaben vorbereiten und fokussieren zu können. Einige wünschen sich daher insgesamt weniger Aufgaben; das Gros aber plädiert für klar definierte Zuständigkeiten, die idealerweise mit persönlichen Kompetenzen und Charismen in Einklang stehen:

„Die Internetseelsorge, der Beerdigungsdienst und die Trauerbegleitung sollen meine Schwerpunkte sein. Durch Personalmangel kommen noch Katechesen, Schulgottesdienste, Erstkommunionfeiern, viele Räte, Leitung von Sekretäringesprächen usw. dazu. Das macht es in Gänze schwierig und auch unübersichtlich. Ich habe ständig Sorge, mich zu verzetteln. Ich müsste mich auf meine drei Aufgabengebiete beschränken dürfen.“ (B154, w, 56)

„Es wäre sehr wichtig, dass ich weniger verschiedene Arbeitsbereiche habe. Jeder Arbeitsbereich ist heute ein ganzes System mit eigenen Regelungen, Sitzungen, Vorschriften und erfordert ein starkes Engagement.“ (B763, w, 59)

„Die Arbeit sollte zielorientiert und den eigenen Begabungen entsprechend ausgefüllt werden können und nicht danach, wo welche Aufgabenfelder offen liegen.“ (B946, m, 45)

Darüber hinaus ließe sich, so die Befragten, die Arbeitsbelastung auch durch eine stärkere Trennung territorialer und kategorialer Aufgaben reduzieren:

„Das Einhalten von Ruhezeiten wäre wichtig. Wer täglich Schule um 7:45 Uhr hat und gleichzeitig Sitzungen, Vorbereitungstreffen mit Ehrenamtlichen bis oft 22 Uhr führt, hat da Defizite und kann diese Struktur von Schule sowie Bereitschaft und Zeit der Ehrenamtlichen nicht wirklich steuern.“ (B946, m, 45)

190 Befragte würden sich zufriedener und weniger belastet fühlen, wenn ihre Arbeit stärker wertgeschätzt würde. Nur vereinzelt denken sie dabei an Kolleg:innen und/oder Gemeindemitglieder; das Gros der Antworten bezieht sich auf eine als zu gering empfundene Wertschätzung durch Vorgesetzte. Diese könne, so ein 52-jähriger Gemeindeferent, dessen Antwort bereits im Titel des Beitrags zitiert wurde, dazu führen, dass sich die Mitglieder lokaler Pastoralteams – und damit nicht nur die Gemeindeferent:innen, diese aber in besonderer Weise – wie „Kanonenfutter für die Seelsorge“ vorkämen:

„Der Arbeitgeber sollte irgendwie zeigen, dass er hinter einem steht und sich Ortspfarrer und Gemeindeferenten nicht wie ‚Kanonenfutter‘ für die Seelsorge vorkommen.“ (B515, m, 52)

„Als Laie im kirchlichen Dienst, fühlt man sich von Seiten der Kirche nicht wertgeschätzt, nicht zuletzt, da in den Augen vieler Kleriker das Studium der Religionspädagogik nicht mit dem Studium der Theologie vergleichbar ist. Das konkrete Handeln vor Ort interessiert dabei oftmals gar nicht.“ (B46, m, 24)

„Zudem ist die Kommunikation mit dem Erzbischöflichen Generalvikariat sehr distanziert und herablassend. Ich fühle mich von der Verwaltung meines Arbeitgebers nicht würdig behandelt.“ (B1586, m, 26)

„Unter dem Beruf Gemeindereferentin können sich wenige etwas vorstellen, weil unsere Arbeit nicht öffentlich wahrgenommen wird, selbst wenn sie von den Priestern im Team sehr geschätzt wird. Da fehlt mir oft die Anerkennung der Gemeinde. Das wäre ganz anders, wenn wir ebenfalls Gottesdienste leiten würden.“ (B1065, w, 38)

Ihre Bezahlung ist Thema für 169 Befragte. Nur einige Antwortende wünschen sich dabei explizit ein höheres Gehalt; bemängelt werden vor allem die als ungerecht empfundenen Gehaltsunterschiede zwischen den pastoralen Berufsgruppen. Einige Befragte wünschen sich in Bezug auf ihre Bezahlung auch eine stärkere Berücksichtigung ihrer Kompetenzen und (Zusatz-)Qualifikationen:

„Die stark unterschiedliche Bezahlung von Diplomtheologen und Religionspädagogen ist in weiten Teilen völlig ungerechtfertigt gemessen an den tatsächlichen Tätigkeiten! Das ist und bleibt eine absolut unbefriedigende und unangemessene Ungerechtigkeit!“ (B72, w, 45)

„Ein Entwicklungsfeld ist sicherlich [...] eine Angleichung in der Bezahlung von Pastoral- und Gemeindereferenten, da die Tätigkeiten sich doch in der Praxis oft überschneiden. Mein Masterabschluss findet in der derzeitigen Vergütung keine dauerhafte Abbildung.“ (B41, w, 33)

„Mein Studium vor 25 Jahren ist immer noch ausschlaggebend für meine Bezahlung und die Möglichkeit, mich auf Stellen bewerben zu können. Meine aktuelle Qualifikation zählt dafür nicht, obwohl sie deutlich höher ist. Mit 46 Jahren bin ich am Ende meiner Entgeltstufe angekommen, habe aber noch 20 Jahre Arbeit vor mir. Das ist sehr demotivierend.“ (B995, w, 46)

148 Befragte wünschen sich darüber hinaus eine bessere Work-Life-Balance. Das Gros der Antworten bezieht sich hier auf verlässlichere Arbeitszeiten und eine Reduktion von Terminen an Abenden bzw. Wochenenden. Aber auch die Erwartung permanenter Erreichbarkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden vereinzelt bemängelt:

„Die Belastung kommt auch von der unregelmäßigen Arbeitszeit. Im Kopf bleibt man im Dienst, auch wenn Feierabend ist.“ (B368, w, 65)

„Weniger Druck durch Gemeindemitglieder, die meinen, man sei nur berufen, wenn man 24/7 ausnahmslos für alle Menschen da sei. Akzeptanz, dass auch wir freie Tage haben dürfen und müssen.“ (B80, w, 28)

„Akzeptanz der Kollegen (vor allem Priester), dass es auch wichtig ist, Zeit mit der Familie, dem Partner und Freunden zu verbringen – auch am Wochenende.“ (B134, w, 34)

Schließlich wünschen sich 94 Befragte eine geringere Belastung durch Verwaltungsaufgaben und 35 eine bessere (technische) Ausstattung ihres Arbeitsplatzes:

„Die Verwaltung nimmt 70 Prozent meiner Arbeit ein. Für die Menschen da sein 30 Prozent.“ (B1099, w, 59)

„Die Zunahme organisatorisch-bürokratischer Aufgaben (Brandschutz, Datenschutz, Hygienekonzepte) ist belastend.“ (B1643, w, 55)

„Die technische Ausstattung hinkt immer hinter den Jugendlichen her und ich mache mich dadurch lächerlich.“ (B628, m, 44)

„Die digitalen Hilfen müssen alltagstauglicher und einfacher programmiert sein (Zeit am PC ist zu viel).“ (B1017, w, 56)

„Hätte gerne mal ein separates Büro mit Festnetz.“ (B208, w, 34)

5. Fazit

In diesem Beitrag konnte gezeigt werden, dass mehr als zwei Drittel der befragten Gemeindereferent:innen sich erneut für ihren Beruf entscheiden würden. Jeweils mehr als die Hälfte hat außerdem die Absicht, langfristig im pastoralen Dienst tätig zu sein, und empfiehlt ihren Beruf gerne an Interessierte. Die Berufsbindung von Gemeindereferent:innen kann somit als solide eingeschätzt werden. Um ihre Kompetenzen und Potenziale für kirchlich-pastorale Transformation und Innovation vor dem Hintergrund der eingangs skizzierten Flexibilität des spätmodernen Arbeitsmarkts voll ausschöpfen zu können, liegt es jedoch nahe, auch die Berufsbindung der zurzeit nur schwach gebundenen Gemeindereferent:innen zu stärken. Es konnte gezeigt werden, dass sich dieses Ziel in erster Linie durch eine Reduktion der empfundenen Arbeitsbelastung und eine damit korrespondierende Steigerung der Arbeitszufriedenheit erreichen ließe. Die vorgestellte Inhaltsanalyse liefert hierfür zahlreiche Ansatzpunkte, die sich auf allen drei untersuchten Ebenen verorten lassen: in Hinblick auf die Gesamtkirche, die lokalen Pastoralteams und die konkrete Tätigkeit von Gemeindereferent:innen. Als zentrale Stellschrauben zur Steigerung der Berufsbindung konnten ein autonomes und eigenverantwortliches berufliches Handeln, ein gutes Teamwork, klare Zuständigkeitsbereiche und eine hinreichende Wertschätzung durch Vorgesetzte identifiziert werden. Zu diesen Aspekten hatten die Befragten viel zu sagen – und sie haben die Chance zur Artikulation ihrer Vorschläge im Rahmen der vorliegenden Studie umfangreich genutzt.

Literatur

- Beck, Ulrich. 1999. *Schöne neue Arbeitswelt*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Beierlein, Constanze, Anastassiya Kovaleva, László Zsuzsa, Christoph J. Kemper und Beatrice Rammstedt. 2014. Eine Single-Item-Skala zur Erfassung der Allgemeinen Lebenszufriedenheit: Die Kurzskala Lebenszufriedenheit-1 (L-1). *GESIS Working Papers*.
- Bolder, Axel, Rudolf Epping, Rosemarie Klein, Gerhard Reutter und Andreas Seiverth (Hrsg.). 2010. *Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener?* Wiesbaden: VS.
- Diewald, Martin, Stephanie Sill, Olaf Struck und Christoph Köhler. 2004. Mehr Risiken, mehr Chancen? Trends in der Arbeitsmarktmobilität seit Mitte der 1980er Jahre. In *Beschäftigungsstabilität im Wandel. Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland*, Hrsg. Olaf Struck und Christoph Köhler, 39–62. München: Rainer Hamp.
- Haarhaus, Benjamin. 2015. Entwicklung und Validierung eines Kurzfragebogens zur Erfassung von allgemeiner und facettenspezifischer Arbeitszufriedenheit. *Diagnostica* 62: 61–73.
- Hackett, Anne. 2009. *Die Flexibilisierung des Erwerbsverlaufs. Eine Analyse von Einstiegs- und Ausstiegsprozessen in Ost- und Westdeutschland*. Wiesbaden: VS.
- Heinz, Walter R. 1995. *Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Eine Einführung in die berufliche Sozialisation*. Weinheim: Juventa.
- Heiser, Patrick. 2015. *Kirchliche Sozialformen im Wandel. Transformationsprozesse im Mehr-Ebenen-System Kirche am Beispiel katholischer Liturgie*. Münster: Lit.
- Kocka, Jürgen und Claus Offe. 2000. Einleitung. In *Geschichte und Zukunft der Arbeit*, Hrsg. Jürgen Kocka und Claus Offe, 19–22. Frankfurt a. M.: Campus.
- Mayer, Karl Ulrich, Daniela Grunow und Natalie Nitsche. 2010. Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenommen? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62: 369–402.
- Sennett, Richard. 1998. *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin Verlag.
- Smith, Patricia C., Lorne M. Kendall und Charles L. Hulin. 1969. *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Struck, Olaf, Michael Grotheer, Tim Schröder und Christoph Köhler. 2007. Instabile Beschäftigung: Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59: 294–317.
- Trinczek, Rainer. 2011. Überlegungen zum Wandel von Arbeit. *WSI-Mitteilungen* 64: 606–614.
- Vondracek, Fred W., Joaquim Armando Gomes Ferreira und Eduardo João Ribeiro dos Santos. 2010. Vocational behavior and development in times of social change: new perspectives for theory and practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 10: 125–138.

Gemeindereferent:innen als Katalysator einer Transformation von Kirche? Professionsbezogene Perspektiven

Carina Caruso und Hans Hobelsberger

1. Gemeindereferent:innen als Katalysator einer Transformation von Kirche?

Aktuell ist unter Bezugnahme auf verschiedenste Domänen ein Fachkräftemangel zu konstatieren und festzustellen, dass sich Berufsprofile – somit auch berufliche Tätigkeiten – und berufsbezogene Selbstverständnisse zugleich im Wandel befinden. Dieser Befund lässt sich – ausgehend von einer komplexen Gemengelage – auch für Berufe im Kirchendienst nachzeichnen. Die Kirche steht mindestens seit dem Zweiten Vatikanischen Konzil vor der Herausforderung, sich mit wandelnden Berufsprofilen, Berufszahlen und Perspektiven auseinanderzusetzen (Fürst und Neubauer 2001).

Dass sich in der Kirche zunehmend auch der Mangel an Fachkräften für Berufe im Kirchendienst zeigt, kann u. a. auf die „krisenhaften Such- und Wandlungsprozesse[n] in der Kirche“ zurückgeführt werden (Fürst und Neubauer 2001, S. 13), weil anzunehmen ist, dass diese Prozesse auf Personen wirken, die als (hauptberufliche) Mitarbeiter:innen in der Kirche z. B. in der Pastoral tätig sind und mit der starken Veränderung ihrer beruflichen Handlungsfelder und Tätigkeiten konfrontiert sind. Neben den Wandlungsprozessen einer beschleunigten Gesellschaft hinterlässt auch hier die Missbrauchskrise deutliche Spuren. Zudem ist davon auszugehen, dass Such- und Wandlungsprozesse der Kirche von Personengruppen unterstützt werden können, die (z. B. hauptberuflich) in der Kirche tätig sind. Befunde aus der Forschung zu beruflicher Entwicklung zeigen konsensual, dass die berufliche Tätigkeit auf das Selbstverständnis, die Kompetenzen bzw. die Expertise der Handelnden Einfluss nimmt. Ihr Selbst-

verständnis und ihre Kompetenzen sind zugleich aber auch als Ressourcen zu verstehen, die wiederum das berufliche Handeln prägen (z. B. Dann et al. 1987; Döffinger 2011; Nentwig-Gesemann et al. 2011; Schmidt 2012; Viernickel et al. 2013; Stamer-Brand 2019).

Mit gesellschaftlichen Such- und Wandlungsprozessen verbunden ist für die beruflich Handelnden die Anforderung des lebenslangen Lernens. Einerseits bedeutet „Lebenslanges Lernen [...]“: zu erkennen, wo Schwächen geschwächt und Stärken gestärkt werden müssen, sich neu zu bestimmen und zu positionieren, Sachverhalte zu klären und sich auf neue Herausforderungen einzustellen, neue, ungewohnte, gelegentlich unbequeme Wege zu gehen und sich mit neuen Kompetenzen zu erfahren.“ (Döffinger 2011, S. 210) Andererseits ist lebenslanges Lernen bedeutsam für das berufliche Selbstverständnis, was wiederum implizit auf der Handlungsebene sichtbar wird (vgl. Nittel et al. 2011, S. 171).

Unweigerlich stellt sich in diesem Zusammenhang einerseits die Frage nach dem, was wie angesichts der aktuellen gesellschaftlichen Transformation und kirchlichen Situation auf Gemeindereferent:innen wirkt bzw. wie sie ihre Tätigkeit erleben und Kirche wahrnehmen, da diese Berufsgruppe im Kirchendienst zahlenmäßig die gewichtigste Gruppe darstellt. Andererseits ist bisher unbeantwortet, welches Transformationspotenzial für Kirche von dieser Berufsgruppe und ihren Kompetenzen ausgehen kann, um an Such- und Wandlungsprozessen von Kirche bewusst und selbstbestimmt zu partizipieren bzw. diese zu beeinflussen. Die Ergebnisse der GR-Studie sowie die vertiefenden und weiterführenden Perspektiven auf diese Befunde, die in den Beiträgen dieses Sammelbandes sichtbar werden, tragen zur Beantwortung dieser übergeordneten Frage bei. Es zeigt sich z. B., dass Gemeindereferent:innen ihrer Berufsgruppe ein größeres Wandlungspotenzial zutrauen als der Kirche insgesamt: 90,3 Prozent stimmen der Aussage „In zehn Jahren hat sich der Beruf, in dem ich derzeit tätig bin, spürbar verändert“ zu und 85,8 Prozent der Aussage „In zehn Jahren haben sich Kirche und Pastoral spürbar verändert“. Offen bleibt dabei allerdings, ob sich der Beruf der Gemeindereferent:innen verändert oder ob er bzw. die im Beruf tätigen Personen das Potenzial hat bzw. haben, zum Katalysator für die Transformation von Kirche bzw. zum Change-Motor der Kirche zu werden. Dieser Beitrag schließt daran an, beleuchtet und diskutiert, inwiefern Gemeindereferent:innen aus professionsbezogener Perspektive einen Beitrag zur Veränderung und Zukunft von Kirche leisten können, d. h. inwie-

fern sie zur Transformation von Kirche beitragen bzw. als Change-Motor der Kirche fungieren können.

Ausgehend von der evidenzbasierten Annahme, dass auf der berufsbezogenen Handlungsebene implizit das berufsbezogene Selbstverständnis und die berufsbezogenen Kompetenzen der handelnden Akteur:innen sichtbar werden und die konkreten Erfahrungen in Handlungssituation wiederum das Selbstverständnis prägen und berufsbezogene Kompetenzen (weiter-)entwickeln (z. B. Caruso und Harteis 2020), werden im Folgenden auf Basis der quantitativen und qualitativen Befunde der GR-Studie u. a. die nachstehenden Fragestellungen diskutiert, um aus professionsbezogener Perspektive zur Beantwortung der Frage nach dem Chance-Potenzial von Gemeindeferent:innen beizutragen und sich dem genuinen Beitrag der Gemeindeferent:innen zum Entwicklungsprozess von Kirche anzunähern: (1) Welchen Tätigkeiten gehen Gemeindeferent:innen nach und was kennzeichnet das berufliche Handeln von Gemeindeferent:innen? (2) Welches Selbstverständnis haben Gemeindeferent:innen als in der Pastoral handelnde Personen? (3) Über welche Kompetenzen (Handlungsressourcen) verfügen Gemeindeferent:innen?

2. Welchen Tätigkeiten gehen Gemeindeferent:innen nach und was kennzeichnet ihr berufliches Handeln?

Hochstaffl und Ruland untersuchten bereits 1992 die Arbeitszufriedenheit der Absolvent:innen der Katholischen Hochschule NRW mit dem Ergebnis einer relativ hohen Zufriedenheit neben einer bemerkenswerten Belastung während der Berufseinstiegsphase (Hochstaffl und Ruland 1992). Dass Gemeindeferent:innen heute mit ihrem Beruf relativ zufrieden sind, konstatieren auch die quantitativen Ergebnisse der GR-Studie (vgl. den Beitrag von Heiser in diesem Band): Gemeindeferent:innen erleben ihre Tätigkeiten insgesamt als relativ spannend und gleichzeitig fordernd. Die Tätigkeiten sind zahlreich und vielschichtig, wenngleich die Sakramentenvorbereitung, die Kinder- und Jugendarbeit sowie die Planung, Durchführung und Reflexion von Religionsunterricht quantitativ überwiegen: Drei Viertel sind im territorialen Bereich eingesetzt.

Ein Viertel ist in kategorialen Einsatzbereichen tätig, u. a. in Krankenhäusern (6,1%), Schulen und Kitas (5,9%) und Ordinariaten (3,1%).

Mit der Vielzahl und Vielfalt an Tätigkeiten sind aus Sicht der Befragten Chancen und Grenzen verbunden. Eine Chance wird oftmals darin gesehen, „Kirche vor Ort“ zu sein:

„Davon erzähle ich die ganze Zeit. Was ich für Riesenchancen habe, mit Leuten vor Ort anders Kirche zu sein, andere Gottesdienste auszuprobieren. [...] Ich weiß, dass das nicht die Welt verändert, aber für viele Menschen hier vor Ort verändert das die Welt, ähm mehr kann ich nicht.“ (Transkript Rolf, S. 79)

Einerseits ergibt sich aus der Vielzahl an Tätigkeiten die Möglichkeit, Schwerpunkte zu setzen, andererseits stellt die Schwerpunktsetzung ein Erfordernis dar und bringt den Umstand mit sich, dass sich das berufliche Handeln nicht aus Routinen speist und Organisation bedarf. Letzteres ist wiederum mit Anforderungen – u. a. an selbstregulative Fähigkeiten – verbunden.

„Das Schönste an meinem Beruf ist, dass mit dem Risiko eigenverantwortlich meiner Arbeitszeit gestaltend, aber ein Arbeitsplatz gestalte meine Schwerpunkte setze, Dinge nicht tue, Dinge schwerpunktmäßig tue. Dass ich das in Absprache mit anderen Leuten frei entscheiden kann und wirklich völlig kunterbunt arbeiten kann von Kindern bis zu den Alten, wenn ich das will. Ich kann sozialpolitisch in dieser Stadt arbeiten. Ich bin freigestellt, kann Caritas-Vorstand sein. Ich habe den ersten großen Kindergartenträger als gGmbH gründen dürfen. Das konnte ich alles machen. Das also Alltag so im Sinne von wie gleichförmig ist das, das gibt es gar nicht.“ (Transkript Rolf, S. 76)

Trotz Möglichkeit der Schwerpunktsetzung wird es als Grenze der beruflichen Tätigkeit wahrgenommen,

„dass ja, unsere Arbeit [...] nie ein Ende [hat], das ist das größte Problem, das es bei dieser Tätigkeit gibt.“ (Transkript Marlena, S. 140)

Die Analyse der Interviews im Rahmen der GR-Studie zeigt, dass die Gemeindeferent:innen diversen Tätigkeiten nachgehen (z. B. Kinder-, Jugend-, Erwachsenen-, Senior:innen-, Familien- und Schulpastoral). Viele Befragte empfinden insbesondere die Erteilung des Religionsunterrichts als sehr zeitaufwendig und nehmen dies als Belastung wahr. Die mit dem Religionsunterricht verbundene Belastung könnte daraus resultieren, dass auf religiöse Bildung zielender Religionsunterricht in der Institution Schule zwar – ebenso wie Gesprächsseelsorge – subjektorientiert ausgerichtet ist, dennoch unter Beachtung der bildungsadministrativen Vorgaben stark zielorientiert geplant und durchgeführt werden muss. Die dieser Tätigkeit inhärenten Logik scheint sich somit von der anderen Tätigkeiten inhärenten Logik, denen die Gemeindeferent:innen parallel nachgehen, zu differenzieren.

Andere der befragten Gemeindeferent:innen sind hingegen angestrengt, weil sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben auf Grundlage der diversen Tätigkeiten, die auch an unterschiedlichen Orten stattfinden, als Belastung empfinden oder den von ihnen gewählten Fokus in der beruflichen Tätigkeit nicht setzen können:

„Aber ich möchte nicht mehr alles machen, also überall Seelsorge machen. Wenn, dann möchte ich das in einem, ja in kategorialen Bereichen für eine Zielgruppe. Ich glaube, das ist das Anstrengende, was auch, was finde ich, was so schlaucht und was auch schwierig ist, ja wirklich, ob Sakramentenpastoral, ob Trauerbegleitung, was es sonst noch alles gibt.“ (Transkript Sabine, S. 382)

Aus professionsbezogener Perspektive ist unter Bezugnahme auf die Tätigkeiten der Gemeindeferent:innen u. a. zu fragen, inwiefern Gemeindeferent:innen für die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche, die ggf. unterschiedlichen Logiken und anderen Zielperspektiven folgen, in ihrer beruflichen Entwicklung vorbereitet werden und vorbereitet werden können und wie sie in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern gleichermaßen professionell agieren können. Diese Frage erscheint auch relevant angesichts der Spezifik, dass „professionelles Handeln“ i. d. R. berufliches Handeln in einer bestimmten und begrenzten Domäne kennzeichnet sowie angesichts der sich auf Grundlage von gesellschaftlichen Transformationsprozessen stets wandelnden beruflichen Tätigkeiten.

Andererseits lässt sich danach fragen, inwiefern die aus den konkreten Handlungssituationen resultierende Anforderungen an „Multiprofessionalität“, d. h. in dem hier vertretenen Verständnis das geforderte situationskluge und adressatenorientierte Handeln der Gemeindereferent:innen in ganz unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern (und unter Umständen, aber nicht zwingend, das dabei gefragte Zusammenspiel unterschiedlicher Professionen), überhaupt möglich sein kann und ob dies langfristig die Berufsbindung beeinflusst. Den positiven Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit bzw. den negativen Zusammenhang der Arbeitsbelastung mit der Berufsbindung zeigen die quantitativen Ergebnisse der GR-Studie (vgl. den Beitrag von Heiser in diesem Band). Anzunehmen ist in Anlehnung daran, dass durch vielfältige Tätigkeiten oder den Fokus auf Tätigkeiten, die nicht selbst gewählt sind und den eigenen Präferenzen nicht entsprechen (z. B. Religionsunterricht), die empfundene Belastung zunimmt und diese sich langfristig als ungünstig für die Berufsbindung erweist.

3. Wie verstehen sich Gemeindereferent:innen im Zusammenhang mit ihren beruflichen Tätigkeiten?

Das berufliche Selbstverständnis bezeichnet einen zentralen Teil der professionellen Haltung (Nentwig-Gesemann et al. 2011, S. 10). Das Selbstverständnis bzw. die professionelle Haltung – letzterer Begriff stellt einen Terminus für „Orientierungsmuster im Sinne von handlungsleitenden (ethisch-moralischen) Wertorientierungen, Normen, Deutungsmustern und Einstellungen [...], die [z. B.] pädagogische Fachkräfte in ihre Arbeit und Gestaltung der Beziehungen einbringen“ (Nentwig-Gesemann et al. 2011, S. 10) dar – kann aus professionsbezogener Perspektive als Voraussetzung für berufliche Lern- und Entwicklungsprozesse gedeutet werden (Stamer-Brand 2019). Es bzw. sie markiert einerseits den Ausgangspunkt einer „eigenverantwortlichen Bewertung, Bearbeitung und Auswertung umfassender fachlicher Aufgaben- und Problemstellungen“ (Riechert et al. 2020, S. 13f.). Der „Umgang mit komplexen, sich häufig ändernden, fachbezogenen Herausforderungen und die Erarbeitung neuer Handlungsstrategien unter Berücksichtigung der jeweils relevanten Maßstäbe“ (Riechert et al. 2020, S. 13f.) ist andererseits ebenfalls beeinflusst vom Selbstverständnis bzw. der professionellen Haltung.

Einzelne Aspekte, die die professionelle Haltung konstituieren, sind Gegenstand bisheriger Untersuchungen. In der Fragebogenuntersuchung der Katholischen Fakultät der Universität Salzburg aus dem Jahr 1996 von Köhler und Schwaiger stehen z. B. die Studienbeweggründe und Erwartungen gegenüber Studium und Beruf im Mittelpunkt der Befragung (Köhler und Schwaiger 1996). Hier wurden Spannungen zwischen der Wunsch- und Wirklichkeitskirche bei gleichzeitiger Verbundenheit gegenüber der Kirche festgestellt. In der pastoralsoziologischen Studie des Instituts für Pastoraltheologie der Universität Wien wurden Theologiestudierende und -absolvent:innen zu ihren Studien- und Berufslaufbahnen sowie der Relevanz des Theologiestudiums befragt. Interessanterweise waren viele Studierende einem pastoralen Beruf nicht abgeneigt, aber nur wenige ergriffen schließlich einen Beruf im Dienst der Kirche (Friesl 1996; vgl. auch Fürst und Neubauer 2001).

Neben Studienbeweggründen und den Erwartungen gegenüber dem Studium kann auch das religiöse Vertrauen von Gemeindereferent:innen für die professionelle Haltung relevant sein. Die Ergebnisse der GR-Studie zeigen, dass sich die Befragten durch ein hohes religiöses Vertrauen auszeichnen:

„Ich sehe uns aber in erster Linie nicht als Sozialarbeiterverein, sondern sich der religiösen Dimension des eigenen Lebens zu vergewissern und daraus dann die anderen zu begleiten. [...] Meine Aufgabe ist, mir zu überlegen, wie ich die Spiritualität ins Leben der anderen bringen kann.“ (Transkript Dietmar, S. 11)

Darüber hinaus lassen sich die befragten Gemeindereferent:innen auf Grundlage von Faktorenanalysen in Gruppen einteilen. Einerseits kann eine Typologie des subjektiven Kirchen- und Pastoralverständnisses herausgearbeitet werden und in der Folge zwischen sozialdiakonischen (30,4%), gemeindebezogenen (37,1%) und reformorientierten Gemeindereferent:innen (32,6%) unterschieden werden. Andererseits lassen sich gewünschte Berufsprofile unterscheiden, wie Übersetzer:innen (11,5%), Allrounder:innen (27,0%) Changeagent:innen (27,1%) und Seelsorger:innen (34,3%). Die Ergebnisse lassen sich so deuten, dass nicht nur hinsichtlich der Tätigkeiten, sondern auch in Bezug auf das Selbstverständnis der Gemeindereferent:innen eine ausgeprägte Heterogenität festzustellen ist, was aus professionsbezogener Perspektive angesichts der Viel-

zahl und Vielfalt der Tätigkeiten nicht überrascht (vgl. Abschnitt 1). Ebenfalls kann vermutet werden, dass angesichts bzw. in Abhängigkeit der Vielzahl und Vielfalt der Tätigkeiten verschiedene Selbstverständnisse bei einer Person vorliegen, die ggf. sogar divergieren und somit professionelles berufliches Handeln unter Umständen erschweren.

Nahezu konsensual scheint bezugnehmend auf die vorliegenden Daten die starke Abhängigkeit vom Bistum und vom Pfarrer auf das Selbstverständnis der Gemeindereferent:innen zu wirken:

„Der Priester, der Diakon, darunter kommt dann irgendwann die Gemeindereferentin. Ich glaube, dass das auch was ist, woran wir nach wie vor arbeiten müssen. [...] Es könnte berufsmäßig eine gleichberechtigtere Geschichte werden, wenn nicht die wenigen, die Gewalt werden, noch bekloppter werden, als sie jetzt bekloppt sind, aufgrund, weil sie jetzt noch so wenige sind und dann meinen, sie wären noch wichtiger.“ (Transkript Ruth, S. 86)

Gemeindereferent:innen nehmen sich vielfach als Gehilf:innen des Pfarrers wahr, da er die Entscheidungen trifft, und wünschen sich flachere Hierarchien:

„In dem Moment steht nämlich gar nicht der Mensch im Mittelpunkt, sondern es steht nur Hierarchie und Macht im Mittelpunkt.“ (Transkript Ruth, S. 218)

Flachere Hierarchien wünschen sich die Gemeindereferent:innen auch, um mit den Menschen direkter arbeiten zu können. Das Selbstverständnis ist nämlich zugleich stark davon geprägt, Begeisterung entfachen zu können und für Menschen da zu sein:

„Also zufrieden macht mich, wenn ich mit Leuten zusammen schaffen kann, die irgendwie von der gleichen Begeisterung erfüllt sind oder die selber, also auch die auf der Suche sind oder die zum Gespräch kommen. [...] Das macht mich zufrieden [...]“ (Transkript Petra, S. 56)

Auch die Verkündigung des Glaubens und die Begegnung und Interaktion mit Menschen scheint maßgeblich für die befragten Personen:

„Also mein pastoraler Auftrag ist für mich, den Glauben zu verkünden und zwar so, dass es den Menschen auch gut tut, dass ich sie da abholen kann, wo es halt passt und wo sie halt stehen und einfach mit denen so das Leben zu teilen, dass sie merken, Glauben teilen tut auch gut. Also eine gute Erfahrung zu machen und vor allem auch wirklich mit jemandem wie mir zu sagen, ok, ich habe auch Familie, ich habe ein Leben und dieses Leben habt ihr auch und da habt ihr auch ein Recht darauf und so wie ihr seid, seid ihr angenommen. Und ihr dürft kommen, wie ihr seid. Und ich finde, das ist eigentlich auch eine ganz starke Geschichte, die ja dahinter steckt. Also zu sagen, so wie du bist, bist du in Ordnung, du darfst kommen. Ich bin jemand, der für dich auch da sein kann, wenn du mich brauchst, so.“ (Transkript Daniela, S. 190)

Im Zusammenhang mit der geschilderten und bemängelten Hierarchie beschreiben Gemeindeferent:innen auch, dass sie es als Kennzeichen ihrer Berufsgruppe sehen, sich flexibler auf Umstände einstellen zu können als andere Akteursgruppen:

„Aber ich glaube, jetzt von unserem Berufsbild her, oder von dem [...] also in Abgrenzung zu den Pastis, finde ich, sind wir nicht so, nicht so eingefleischt und auch nicht so, wir haben nicht diese, was manchmal die Pastoralreferenten und die Pfarrer haben, die haben ja so eine Art Konkurrenz manchmal oder so, ähm, vom Wissen her und durch das gleiche Studium. Vielleicht ist das [...] da einfacher, irgendwie sich auch auf Veränderung einzulassen oder das ein bisschen zu schauen, eben, was geht.“ (Transkript Louisa, S. 251)

„Gemeindeferent:innen sind am aufgeschlossensten gegenüber Veränderungen, weil sie ja nichts zu verlieren haben.“ (Transkript Jonathan, S. 237)

Für die Zukunft sehen die Gemeindeferent:innen es i. d. R. als ihre Aufgabe an, sich noch mehr an den Menschen auszurichten und mehr Aufgaben von Geweihten zu übernehmen (vgl. dazu auch die Beiträge von Hillebrand bzw. Quisinsky im vorliegenden Band). Sie wollen Ansprechpartner:innen bleiben

und Impulse setzen, z. B. durch die Gestaltung des Gemeindelebens (vgl. den Beitrag von Burkard im vorliegenden Band).

Aus professionsbezogener Perspektive ist unter Bezugnahme auf das Selbstverständnis der Gemeindereferent:innen u. a. zu fragen, inwiefern Gemeindereferent:innen in Abhängigkeit ihrer Tätigkeiten Selbstverständnisse ausbilden, die ggf. divergieren und das professionelle berufliche Handeln erschweren können. Andererseits lässt sich danach fragen, inwiefern die wahrgenommenen Hierarchien Ausgangspunkte für Veränderungen markieren können oder die Berufsbindung negativ beeinflussen (vgl. Abschnitt 2).

4. Über welche Kompetenzen (Handlungsressourcen) verfügen Gemeindereferent:innen?

„Je höher die eigene Aktivitäts- und Handlungskompetenz eingeschätzt wird, umso höher sind die positive Identifikation mit der eigenen Arbeit, das kollektive Selbstbewusstsein und das Selbstverständnis als Professionelle.“ (Viernickel et al. 2013, S. 18) Für professionelles Handeln ist nicht nur wichtig, wie Gemeindereferent:innen ihre Kompetenz wahrnehmen, und auch ist nicht nur ist das Abrufen von Wissen relevant. Durch die Erkundung und Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Situationen wirken auch die gemachten Erfahrungen auf die individuellen Fähigkeiten und das Selbstverständnis, die das Handeln begründen, zurück.

Bereits das anwendungsorientierte Studium von Gemeindereferent:innen ist im Vergleich z. B. zu universitär verorteten Lerngelegenheiten eng verbunden mit dem Arbeitshandeln in unterschiedlichen Handlungsfeldern (vgl. den Beitrag von Vilain im vorliegenden Band). Dies gewährleistet, dass die Phase der beruflichen Entwicklung bereits den studentischen Kompetenzerwerb – sowie die Entwicklung eines Selbstverständnisses – mit dem Handeln in unterschiedlichen Handlungsfeldern verbindet. Einerseits können die Praxissituationen in unterschiedlichen Handlungsfeldern, mit denen Gemeindereferent:innen bereits im Studium konfrontiert sind, als herausfordernd erlebt werden. Andererseits liegt gerade darin das Potenzial für die berufliche Entwicklung und Weiterentwicklung, da Wissen und Erfahrungen miteinander in Beziehung gesetzt werden (können), um den Herausforderungen in unterschiedlichsten Tätigkeitsfeldern zu begegnen.

Anzunehmen ist, dass Gemeindereferent:innen auf Grundlage ihrer unterschiedlichen Tätigkeiten in unterschiedlichen Handlungsfeldern bereits im Studium und ganz sicher dann im Beruf umfassendes Erfahrungswissen aufbauen. Erfahrungswissen gilt als eine wichtige Komponente von Professionalität, denn

„[s]olches Erfahrungswissen umfasst u. a. Vorstellungen über konkrete Manifestationsformen bestimmter Phänomene, relevante Kontextbedingungen, die zur Entstehung der Phänomene führen, spezifische Hinweisreize, welche die Phänomene bzw. deren Genese erkennen lassen, sowie die im Kontext der Phänomene beteiligten Akteurinnen und Akteure einschließlich deren Rollen und Handlungsstrategien.“ (Gerholz und Goller 2021, S. 403).

Dieses Potenzial der Kombination aus Wissen und Erfahrungen scheint der Berufsgruppe auch daher in besonderem Maße zugeschrieben werden zu können, weil das Spektrum der studierten Fächer bzw. der absolvierten Ausbildungsgänge der Gemeindereferent:innen bemerkenswert breit ist und sie häufig unterschiedlichste Zusatzqualifikationen (z. B. zweite Berufsausbildung, Zweitstudium) und umfassende Erfahrungen (z. B. Berufserfahrungen außerhalb des kirchlichen Dienstes) mitbringen (vgl. den quantitativen Ergebnisbericht im ersten Teil des vorliegenden Bandes).

Ausgehend von den unterschiedlichen Tätigkeiten der Gemeindereferent:innen erscheint es plausibel, dass sie explizit oder implizit Rückmeldung zur Funktionalität bzw. Zielorientierung ihres pastoralen Handelns von Akteur:innen aus den diversen Handlungsfeldern erhalten, in denen sie tätig sind. Durch die Rückmeldung und systematische Prüfung dessen, inwiefern ein intendiertes Ziel erreicht wurde, können die Gemeindereferent:innen einerseits ihre subjektiven Theorien in Hinblick auf berufspraktische Handlungsanforderungen validieren und andererseits für einzelne Aspekte berufsrelevanten Handelns erste funktionale bzw. dysfunktionale Bewältigungsstrategien identifizieren (vgl. Caruso und Harteis 2020; Caruso et al. 2022). In Bezug auf die Rückmeldung, die die berufliche Entwicklung unterstützt, könnte sich hier die enge Beziehung zu den Menschen aus der Gemeinde als wichtig erweisen. Eine vertrauensvolle Beziehung könnte mit umfassender Formulierung von Wünschen oder Rückmeldung – explizit und implizit – verbunden sein, was die eigene Entwicklung positiv beeinflusst, denn der Kooperation, Kommunikation

und Interaktion mit anderen Akteur:innen kann für die professionelle Entwicklung und für Professionalität konsensual ein hoher Stellenwert zugeschrieben werden (z. B. Gruber und Harteis 2018).

Professionelle sind in der Lage, schnell und intuitiv zu handeln (z. B. Harteis 2017), da sie in beruflich komplexen Situationen Muster erfolgreich identifizieren können (Berliner 2001). Die Unterschiede zwischen Professionellen und Laien bzw. Berufsanfänger:innen sind insofern nachvollziehbar, als Professionelle nicht mehr auf deklarativ kodiertes Regelwissen (Wenn-Dann-Aussagen) zurückgreifen, dessen Abruf aus dem Langzeitgedächtnis verhältnismäßig lange Zeit in Anspruch nimmt (Dreyfus und Dreyfus 2005). Das schnelle und intuitive Handeln setzt eine Prozeduralisierung von Wissen voraus, dem das Training des Abrufs von Wissen voransteht, d. h. wiederholtes Handeln in ähnlichen domänenspezifischen Situationen. Unter Bezugnahme auf Gemeindereferent:innen und ihre verschiedenen Tätigkeiten bleibt anzufragen, ob sie das Abrufen von Wissen gleichermaßen trainieren können, wie andere Professionelle, deren berufliches Handeln sich auf eine umrissenerere Domäne erstreckt.

Die Ergebnisse der GR-Studie zeigen, dass Gemeindereferent:innen aus subjektiver Perspektive insbesondere Spirituelle Kompetenz (73,5%), Selbstkompetenz (53,7%), Methodenkompetenz (53,4%) und weniger Sozial- und Sachkompetenz (49,4% bzw. 33,1%) als wichtig für den kirchlichen Wandel erachten. Auf besonders hohes Interesse stoßen Fort- und Weiterbildungen in den Bereichen Selbst- und Methodenkompetenz, auf ein vergleichsweise geringes Interesse solche im Bereich Transformationskompetenz (vgl. den Beitrag von Tolksdorf im vorliegenden Band).

Die Ergebnisse der GR-Studie illustrieren zudem die Einschätzung der Gemeindereferent:innen, Menschen „sehen“ zu können, weil sie ihre Lebenswelt kennen sowie über die Kompetenz zu verfügen, sie zu ermutigen und zu begleiten. Sie schreiben ihrer Berufsgruppe zu, mit Menschen aus den Handlungsfeldern auf Augenhöhe zu arbeiten, Brücken zwischen kircheninternen und kirchenexternen zu bauen, Kirche erfahrbar zu machen und dadurch ein positives Bild von Kirche zu vermitteln. Sie schreiben sich darüber hinaus die Fähigkeit zu, Menschen begleiten zu können und Spiritualität in ihr Leben zu bringen.

„Also ich möchte nicht, dass ich als Person im Mittelpunkt stehe und äh ohne mich nichts läuft, sondern ich möchte Leute dazu motivieren und Leuten sagen: Hey, auch, auch ihr könnt was, auch ihr dürft was, was halt oft untergeht, finde ich, und das funktioniert auch, wenn ich nicht da bin. Also ihr, ihr könnt auch eigenständig arbeiten, ich bin halt gerade noch da und unterstütze das und, und habe das so ein bisschen in der Hand, aber ich, ich b-, ich weiß, wenn ich nicht mehr da bin, werden die Familiengottesdienste weiterlaufen, weil ich habe gute Teams, die selbstständig einen Gottesdienst vorbereiten können, die Fürbitten schreiben können, die Texte aussuchen können, die sich (vorstellen?) und die Katechese machen, die sich den Gottesdienst aufteilen können, also okay, du machst die Station, und machst mit den Kindern am Anfang, du kannst das und das besser, also ich weiß, wenn ich nicht da bin, ist egal, das funktioniert, das läuft, die machen das. Und das, genau, ist so was, wo ich mir denke, das ist mein, mein Job so ein bisschen, ihnen Selbstbewusstsein zu geben und einfach das nötige Knowhow, dass das weiterleben kann. Weil das ist, wie Gemeinde funktionieren kann, wenn jeder sich einbringt und wenn jeder das, was er kann und will, auch umsetzen darf.“ (Transkript Anne, S. 177)

Aus professionsbezogener Perspektive ist u. a. zu fragen, inwiefern Gemeindeferent:innen durch die empfundene Hierarchie ihre eigene Kompetenz realistisch einschätzen können und sich als kompetent erleben (dürfen). Eine positive Kompetenzselbsteinschätzung, die durch Kompetenzerleben begünstigt wird, beeinflusst die berufliche Handlungsressource. Auch ist fraglich, ob die umfassenden Erfahrungen de facto als Indikator dafür herangezogen werden können, dass Gemeindeferent:innen in wandelnden Situationen professionell agieren können. Einerseits ist Erfahrungen ein hoher Stellenwert zuzuschreiben, andererseits ist die Qualität, d. h. die Reflexion der Erfahrung, relevant, nicht die Vielzahl. Darüber hinaus kann die Kommunikation und Interaktion der Gemeindeferent:innen als wertvoller Hinweis darauf interpretiert werden, dass sie Rückmeldungen erhalten und ihre beruflichen Handlungsstrategien daran ausrichten und justieren können. Dies kann wiederum als wichtiger Ausgangspunkt für Veränderung interpretiert werden.

5. Gemeindereferent:innen – professionelle Changeagent:innen?

Was lässt sich nun aus den drei diskutierten Bereichen – Tätigkeiten und Merkmale im beruflichen Handeln von Gemeindereferent:innen, Selbstverständnis von Gemeindereferent:innen als in der Pastoral handelnde Personen sowie Kompetenzen und Handlungsressourcen der Gemeindereferent:innen – für die Frage nach dem professionellen Potenzial und Einfluss auf die Change-Prozesse von Kirche folgern?

Zunächst ist festzustellen, dass die Gemeindereferent:innen die Aufgabe, die ihnen im professionellen Seelsorgesetting zugedacht wurde, zu erfüllen scheinen. Sie sind nahe an den Alltagsfragen und -sorgen der Menschen und begründen das mit der eigenen Lebenssituation. Durch sie seien Zutrauen und Verständnis in der Arbeit mit Menschen höher und die kommunikative Schwelle für Seelsorge niedriger. Deutlich ist auch, dass die Gemeindereferent:innen aus der persönlichen Begegnung und aus kommunikativen Sozialformen, in denen im weitesten Sinne Glaube thematisiert wird, einen Großteil ihrer Berufszufriedenheit ableiten. Zunehmend allerdings häufen sich die Hinweise, dass sie ihr professionelles Profil nicht mehr so sehr in den klassischen Handlungsfeldern (Gemeindedienst bzw. Einsatz in großen Pastoralräumen wird kritisch gesehen, kategoriale Seelsorge gewinnt an Attraktivität; Religionsunterricht wird als Belastung erlebt) suchen. Das mag auch damit zu tun haben, dass sich angesichts der Strukturprozesse und der größeren pastoralen Einheiten klassische gemeindepastorale Praxisformen, die früher in ein stabiles Beziehungsumfeld eingebunden waren, nun zu eher punktuellen und überschaubaren Projekten werden und sich in ihrer Entkopplung von Lebens- und Berufswelt deshalb auch eher „kategorial“ anfühlen.

Vor diesem Hintergrund lässt sich der professionelle Beitrag der Gemeindereferent:innen zu den Veränderungsprozessen von Kirche, zumindest unter Bezugnahme auf die vorliegenden Befunde, eher als „Graswurzel-Change“ oder „Anpassungs-Change“ bezeichnen, der sich in den basalen pastoralen oder seelsorglichen Vollzügen ereignet.

Mit Graswurzel-Change sind Veränderungsprozesse gemeint, die auf Handlungen basieren, die sich von den offiziellen kirchlichen Vorgaben abgekoppelt haben, weil sie existenzielle Bedürfnisse von Menschen höher gewichten als

kirchliche Vorgaben. Das ist ein nicht zu unterschätzender Beitrag im kirchlich-pastoralen Entwicklungsprozess, zumal die kirchliche Entwicklungsdynamik häufig auf einer vorgängigen geänderten Praxis basiert. Konzile, Synoden oder synodale Wege holen bei aller Ungleichzeitigkeit und Unberechenbarkeit eine vorausgehende Praxis theologisch-konzeptionell ein.

Mit Anpassungs-Change soll zum Ausdruck gebracht werden, dass Gemeindereferent:innen in ihrem Alltagshandeln mehr oder weniger bewusst und konzeptionell die Veränderungen, die durch die pastoralstrukturellen Prozesse ausgelöst werden, kommunikativ vermitteln, umsetzen oder abfedern – um dadurch einen wichtigen Beitrag zum Wandel zu leisten (vgl. hier die Diskussion zum systemverändernden bzw. systemstabilisierenden Handeln von Gemeindereferent:innen im Beitrag von Hillebrand im vorliegenden Band).

Ein weiteres empirisches Indiz für diese Art des professionellen Beitrages zum „Change“ ist die von den Gemeindereferent:innen thematisierte Macht- und Leitungsfrage. Gemeindereferent:innen erleben sich in der professionellen Hierarchie als letztes Glied, ihre Einflussmöglichkeiten entsprechend begrenzt und von der Person des Pfarrers abhängig. Unter Bezugnahme auf die Erfahrung aus vielen Gesprächen und Fortbildungen mit Pastoralteams, Priestern und Pastoralen Mitarbeiter:innen ist jedoch anzunehmen, dass die Gemeindereferent:innen hier ihren faktischen Einfluss auf die Veränderungen im pastoralen Handeln vor Ort deutlich unterschätzen.

Ihren professionellen Beitrag sehen die Gemeindereferent:innen vorrangig in ihrer spirituellen Kompetenz, dem Merkmal, das sie in multiprofessionellen Settings offensichtlich unterscheidet. Der Blick auf die Fortbildungspräferenzen zeigt, dass Gemeindereferent:innen mehrheitlich versuchen, ihre Handlungskompetenz zu sichern und die eigenen Stärken (Methodenkompetenz) auszubauen. Für die Strategie, Change in den bestehenden Handlungsfeldern zu suchen, spricht wiederum, dass „Transformationskompetenz“ kaum im Fokus von Fortbildung steht.

Der Rückgriff auf Bekanntes und Bewährtes ist nicht ungewöhnlich in Zeiten von Veränderung (Hobelsberger 2018). Doch so einfach machen es sich die Gemeindereferent:innen offensichtlich nicht. Ihr Versuch scheint es zu sein, Veränderungen in das Bestehende zu integrieren, orientiert und legitimiert durch die Nähe zu den Lebenswelten der Menschen. Vorsichtig gesagt, könnte das der Change-Beitrag der Gemeindereferent:innen sein.

Literatur

- Berliner, David C. 2001. Learning about and learning from expert teachers. *International Journal of Educational Research* 35 (5): 463–482.
- Caruso, Carina, Michael Goller und Christian Harteis. 2022. Erkenntnisse zur Verbesserung von Mentoringprozessen in der Lehrer:innenausbildung. *SEMINAR – Lehrerbildung und Schule* (28) 4: 69–81. <https://doi.org/10.3278/SEM2204W006>
- Caruso, Carina und Christian Harteis. 2020. Inwiefern können Praxisphasen im Studium zu einer Theorie-Praxis-Relationierung beitragen? Implikationen für die professionelle Entwicklung angehender Lehrkräfte. In *Verlängerte Praxisphasen in der Lehrer*innenbildung*, Hrsg. Katrin Rheinländer und Daniel Scholl, 58–73. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Dann, HannsDietrich, Kurt-Christian Tennstädt, Winfried Humpert und Frank Krause. 1987. Subjektive Theorien und erfolgreiches Handeln von Lehrer/-innen bei Unterrichtskonflikten. *Unterrichtswissenschaft* 15 (3): 306–320.
- Döffinger, Ilona. 2011. Professionalität im Beruf – gelebte Kompetenz. Das qualitätsorientierte Selbstverständnis einer elementarpädagogischen Fachkraft. In *Kindorientierte Elementarpädagogik*, Hrsg. Armin Krenz, 207–214. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Dreyfus, Hubert. L. und Stuart E. Dreyfus. 2005. Peripheral vision: Expertise in real world contexts. *Organization Studies* 26 (5): 779–792.
- Fraundorfer, Andrea. 2011. Differenz und Professionalität: Vom prekären zum produktiven Umgang mit Differenz in Schule und Unterricht. In *Pädagogische Professionalität: quer denken – umdenken – neu denken. Impulse für next practice im Lehrerberuf*, Hrsg. Michael Schratz, Angelika Paseka und Ilse Schrittmesser, 220–254. Wien: facultas.wuv.
- Friesl, Christian. 1996. *Christsein als Beruf: Neue Perspektiven für theologische Karrieren*. Innsbruck: Tyrolia.
- Fürst, Walter und Walter Neubauer. 2001. *Theologiestudierende im Berufswahlprozess. Erträge eines interdisziplinären Forschungsprojektes in Kooperation von Pastoraltheologie und Berufspsychologie*. Münster: Lit.
- Gerholz, Karl-Heinz und Michael Goller. 2021. Theorie-Praxis-Verzahnung in der Wirtschaftspädagogik: Potenziale und Grenzen des Lernortes Praxis. In *Theorie und Praxis in der Lehrerbildung*, Hrsg. Carina Caruso, Christian Harteis und Alexander Gröschner. Wiesbaden: Springer VS.
- Gruber, Hans und Christian Harteis. 2018. *Individual and social influences on professional learning: Supporting the acquisition of expertise*. Cham: Springer Academics.
- Harteis, Christian. 2017. Intuition as crucial component of professional competence: Its relevance for competence-based vocational and professional education and training. In *Competence-based Vocational and Professional Education*, Hrsg. Martin Mulder, 971–984. Dordrecht: Springer.

- Hochstaffl, Josef und Heinz Ruland. 1992. Zufrieden und gestreift. Ergebnisse einer Befragung der AbsolventInnen eines theologischen Fachhochschulbereichs. *Katechetische Blätter* 117 (12): 838–846.
- Hobelsberger, Hans. 2018. Pastoral des Pastoralen Raumes. Evaluierungsbefragung zum „Orientierungsrahmen“ der Erzdiözese München und Freising. *Lebendiges Zeugnis* 73 (2): 147–161.
- Köhler, Theodor W. und Bernard Schwaiger. 1996. *Wer studiert heute Theologie? Studienbeweggründe und Studienverläufe bei Theologiestudierenden. Eine Langzeitstudie*. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Nentwig-Gesemann, Iris, Klaus Fröhlich-Gildhoff, Henriette Harms und Sandra Richter. 2011. *Professionelle Haltung – Identität der Fachkraft für die Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren*. München: Deutsches Jugendinstitut e. V.
- Nittel, Dieter, Julia Schütz, Sandra Fuchs und Rudolf Tippelt. 2011. Die Orientierungskraft des Lebenslangen Lernens bei Weiterbildnern und Grundschullehrern. Erste Befunde aus dem Forschungsprojekt PAELL In *Pädagogische Professionalität*, Hrsg. Werner Helsper und Rudolf Tippelt, 167–183. Weinheim u. a.: Beltz.
- Riechert, Theresa, Micha Jung und Peter Nick. 2020. *Qualifikationsprofil Jugendarbeit. Benötigte Kompetenzen von hauptberuflichen Fachkräften in der Kinder- und Jugendarbeit*. Kempten: Hochschule für angewandte Wissenschaften Kempten.
- Schmidt, Frederike. 2012. *Implizite Logiken des pädagogischen Blicks. Eine rekonstruktive Studie über die Wahrnehmung im Kontext der Wohnungslosenhilfe*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Stamer-Brand, Petra. 2019. Biografische Kompetenz verhilft zu einem professionellen Selbstverständnis. *KiTa NRW* 1: 10–12.
- Viernickel, Susanne, Iris Nentwig-Gesemann, Katharina Nicolai, Stefanie Schwarz und Luise Zenker. 2013. *Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung – Bildungsaufgaben, Zeitkontingente und strukturelle Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen*. Berlin: Der Paritätische Gesamtverband, Diakonie und GEW.

„Eine Sozialarbeiterin mit kirchlichem Kontext“: Pastorale und Soziale Arbeit vernetzt – Ein Werkstattbericht

Andreas Leinhäupl

1. Soziale Arbeit *und* Pastoral (1) – Zwei Welten treffen aufeinander

Der Kommentar der während der GR-Studie interviewten Gemeindereferentin Marlena auf die Frage, wie sie mit ihrem Beruf denn von außen wahrgenommen würde, hat mich besonders aufhorchen lassen: Sie müsse sich – so gibt sie zu Protokoll – auf „interessierte Nachfragen“ aus ihrem näheren und weiteren Umfeld oftmals für ihr professionelles Engagement in der katholischen Kirche erklären und sagt dann gerne, sie sei „Sozialarbeiterin mit kirchlichem Kontext [...] das ist dann ein bisschen greifbarer“. (Transkript Marlena, S. 146) Hier lassen sich verschiedene Interpretationen andocken: Die Antwort kann ausweichend und kompromissuchend sein, sie lässt sich selbstschützend und kreativ auslegen, sie kann aber durchaus auch inhaltlich interpretiert werden und damit das Berufsbild der:des Gemeindereferent:in in eine ganz bestimmte Richtung deklinieren. Wie auch immer: Das Interessante, oder besser gesagt: das Herausfordernde an dieser Antwort liegt in dem Appendix „ein bisschen greifbarer“, der mich dazu veranlasst hat, über das Zusammenspiel von pastoraler und sozialer Arbeit nachzudenken bzw. die beiden Berufsfelder Gemeindereferent:in und Sozialarbeiter:in auf mögliche gemeinsame Schwingungen hin zu untersuchen (vgl. dazu umfänglich Zippert, Beldermann und Heide 2016).

Der Zusammenhang zwischen den klassischen pastoralen Berufsfeldern und der Sozialen Arbeit wird seit langer Zeit ausführlich diskutiert (vgl. Kro-

ckauer, Bohlen und Lehner 2006); die Vernetzung von Pastoralraum und Sozialraum wird intensiv analysiert und auch praxisorientiert genutzt (vgl. Bestmann und Hoburg 2011). Auf die Frage, welche Rolle die Diakonie für die Pastoralarbeit spielt, gibt es inzwischen viele Antworten (vgl. z.B. Hillebrand 2022, S. 179–184, der hier pastorale Arbeit sehr überzeugend als „Begegnung mit den anderen“ definiert). Dahingegen scheint (noch) nicht ausreichend geklärt zu sein, welcher konkrete Zugewinn darin besteht, dass Gemeindeferent:innen (hier gedacht als Teil des klassischen pastoralen Personals einer Pfarrei) und Sozialarbeiter:innen in einem multiprofessionellen Team zusammenarbeiten: Wie sind diese beiden Berufsgruppen professionstheoretisch jeweils für sich definiert und wie unterscheiden sie sich genau? Was passiert, wenn eine neue Berufsgruppe in ein langes und sehr fest bestehendes System eingeführt wird? Welche Rahmenbedingungen müssen dafür in kirchlichen Strukturen geschaffen werden? Welche Voraussetzungen müssen Sozialarbeiter:innen mitbringen, um ihre Profession „im kirchlichen Kontext“ ausüben zu können? Entstehen durch eine (wie auch immer geartete) Synthese von pastoraler und sozialer Arbeit innovative Transformationsperspektiven?

2. Soziale Arbeit *in der* Pastoral – Ein dreijähriges Forschungs- und Praxisprojekt

Eben diesen Fragen widmete sich ein dreijähriges Praxisprojekt des Erzbistums Berlin, das parallel zur GR-Studie durchgeführt wurde und zum Ziel hatte, den Einsatz von Sozialarbeiterinnen¹ im pastoralen Dienst des Erzbistums vorzubereiten, die Grundlagen und notwendigen Rahmenbedingungen zu erarbeiten, die Praxisrelevanz zu testen und schlussendlich auch eine entsprechende neue Berufsgruppe einzuführen. Das Projekt wurde kontinuierlich von einer Steuerungsgruppe des Erzbistums unterstützt und von meinem Kollegen Axel Bohmeyer und mir als Mitglieder der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) wissenschaftlich begleitet.

1 Ich spreche in diesem Beitrag von Sozialarbeiterinnen in der femininen Form, weil das unten beschriebene Projekt tatsächlich von drei Frauen durchgeführt wurde.

Die inhaltlichen und ideologischen Grundlagen und Zielperspektiven eines solchen Vorhabens sind schnell auf den Punkt gebracht:² Wenn Kirche weiterhin bei den Menschen sein will, wird der Sozialraum als Handlungsfeld zu einer entscheidenden Größe, in dem pastorale Arbeit die Themen und Fragen der Menschen vor Ort in den Blick nehmen und im Sinne der „Zeichen der Zeit“ die Begegnung mit dem Evangelium ermöglichen soll und muss. In diesem Zusammenhang sollen Sozialarbeiter:innen hauptamtlich in den Pastoralteams mitarbeiten und – im Gesamtgefüge von Martyria, Liturgia und Diakonia – gerade den diakonischen Auftrag von Kirche prominent vertreten und damit in zielgerichteter Weise auf der Grundlage der „Option für die Armen“ die Kolonia (die Gemeinschaft) mit benachteiligten und ausgegrenzten Menschen in den Mittelpunkt kirchlichen Engagements stellen. Darüber hinaus sollen durch die angezielte Vernetzung innerhalb der größer werdenden Pfarreistrukturen „Orte kirchlichen Lebens“ einbezogen werden – Krankenhäuser, Kitas, Beratungsstellen etc. –, die Teil der pastoralen Räume sind, aber seit jeher von außen einen viel größeren Zulauf aufweisen als die klassischen „Kirchorte“. Auch hier soll die Soziale Arbeit als Bindeglied, als Motivator, als Impulsgeberin, als Kontaktstelle tätig werden, eben um eine osmotische Bewegung zwischen Sozialraum und Pastoralraum zu generieren.

Projektorganisatorisch werden die drei Sozialarbeiterinnen in sehr unterschiedliche Pfarreien des Erzbistums Berlin gesendet und alle Strukturen und Inhalte werden von Grund auf gemeinsam entwickelt. Hierbei geht es um technische und räumliche Rahmenbedingungen für die Arbeit in der jeweiligen Pfarrei, um die Fragen nach Einarbeitung und Begleitung, um die Klärung, an welche Abteilung im Generalvikariat die Sozialarbeiterinnen angebundener sind. Es geht weiterhin um die Frage, in welcher Weise die grundständige Qualifizierung der Sozialarbeiterinnen in die pastorale Arbeit eingebracht wird und welche weiteren Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sinnvoll bzw. notwendig sein könnten. Im Laufe der Projektphase wird gemeinsam mit den drei Sozialarbeiterinnen ein Portfolio für das angezielte Berufsbild erarbeitet, bei dem v. a. die Prinzipien und Methoden der Sozialen Arbeit Berücksichtigung finden, die Zielgruppen genau definiert werden sowie das Aufgabenspek-

2 Vgl. zum Folgenden auch die entsprechenden Informationen auf der Homepage des Erzbistums Berlin: <https://www.erzbistumberlin.de/medien/pressestelle/aktuelle-presse-meldungen/presse-meldung/news-title/brueckenbauerinnen-das-pilotprojekt-soziale-arbeit-in-der-pastoral-hat-fahrt-aufgenommen-5528>.

trum so konkret und präzise wie möglich beschrieben wird.

Um diesen Prozess kontinuierlich, kritisch und gleichzeitig gewinnbringend zu begleiten, trifft sich eine Projektgruppe sehr regelmäßig mit den drei Sozialarbeiterinnen, diskutiert den jeweiligen Stand des Prozesses und gibt Anregungen aus unterschiedlichen pastoralen, caritativen und kirchenorganisatorischen Blickwinkeln.

Zusätzlich ist eine wissenschaftliche Begleitung damit beauftragt, den Verlauf der Projektphasen zu analysieren, das Zusammenspiel zwischen Pastoraler und Sozialer Arbeit zu eruieren, die Rollen und das Zusammenwirken der Akteur:innen aufzudecken, Qualifikationsmerkmale sowie ein Tätigkeitsprofil zu erarbeiten, Ansätze für ein Fort- und Weiterbildungskonzept zu entwickeln sowie nicht zuletzt und vor allem die Entwicklung des Einsatzes der drei Sozialarbeiterinnen zu begleiten. Wesentlicher Bestandteil dieser wissenschaftlichen Begleitung sind vier Interviewreihen mit ihnen, die über die Laufzeit der drei Jahre verteilt sind und deren Auswertung im nächsten Abschnitt mit den Ergebnissen der GR-Studie in Verbindung gebracht wird.

Meine These vorweg: Die beiden Studien bieten ein sich ergänzendes und gleichzeitig kritisch abgrenzendes Bild. Ihr Vergleich ergibt für die GR-Studie alternative bzw. innovative Impulse durch die Außenwahrnehmung einer sich (im Erzbistum Berlin) neu konstituierenden Berufsgruppe.

3. Gemeindereferent:innen und Sozialarbeiter:innen – Projektergebnisse im Vergleich

3.1 Motivation – Ziele – Ansätze

Die drei Sozialarbeiterinnen gehen zwar mit der gleichen Grundausbildung (sozialwissenschaftliches Hochschulstudium der Sozialarbeit) an den Start, unterscheiden sich allerdings aufgrund ihrer Berufs- und Lebenserfahrung sowie aufgrund verschiedener bereits absolvierter Weiterbildungsformate deutlich darin, was Motivation, Ziele und auch theoretische sowie praktische Arbeitsansätze angeht. So gibt Ewelina zu Protokoll: „Ich möchte mit Menschen arbeiten. Meine Vision ist die Integration“ – und sie meint dabei einerseits die Integration von Menschen, die am Rande stehen, und andererseits die Verständigung von

Nachbarländern (in ihrem speziellen Fall Deutschland und Polen), insbesondere im Blick auf die Jugendarbeit. Andrea hat einen etwas anderen Zugang: „Der Schnittpunkt ist vielleicht die lebensweltorientierte Soziale Arbeit, die lebensweltorientierte Seelsorge [...]. Meine Motivation ist die Begegnung mit Menschen. Ich möchte vor allem mit Menschen arbeiten, die von Armut bedroht und betroffen sind.“

Diese unterschiedlichen Ansätze werden im Laufe der drei Jahre konkretisiert, es werden je nach den situativen Bedingungen und Anforderungen in den Pfarreien Themen zugespitzt oder neu erarbeitet. Darüber hinaus sind die Sozialarbeiterinnen in der Lage, ihr vielfältiges sozialarbeiterisches Methodeninventar zielgerichtet zu fokussieren und bringen somit einen eigenen Zugang in die Pastoral vor Ort.

Das wirkt sich nach und nach belebend aus und kann allein durch die alternativen Ziele und Ansätze neue Impulse im Blick auf die Unzufriedenheitsfaktoren der Gemeindereferent:innen (s. u. noch einmal ausführlicher) anbieten: Statt traditionellen Pflichten nachzukommen, werden innovative Zugänge möglich, die sich aus den Fähigkeiten, Qualifikationen und Charismen der einzelnen Mitarbeiter:innen ergeben (vgl. das Statement von Daniela in der GR-Studie: „Also [...] diese Freiheit zuzulassen. Jedem so die Möglichkeit zu geben ‚Was kannst du?‘. Nicht diese Arbeitsfelder überzustülpen [...]. Vielleicht braucht es tatsächlich eine Art Perspektivwechsel.“, Transkript Daniela, S. 195).

3.2 Rollenverständnis – Teamarbeit

Das eigene Rollenverständnis der drei Sozialarbeiterinnen ist über weite Phasen des Projektes ungeklärt – übrigens genauso auch die Rollenzuweisung durch das Pastoralteam sowie das Verständnis der Sozialarbeiterinnen vom Beruf der Gemeindereferent:innen. Die beiden Berufsgruppen arbeiten (zunächst) in einem äußerst diffusen Verhältnis miteinander bzw. nebeneinander her. Sehr langsam wachsen die Sozialarbeiterinnen in ihre Rolle hinein. Im Laufe der drei Jahre werden in den Interviews verschiedene Entwicklungsvorgänge deutlich: Sie sind mehr und mehr bereit, mit Rollenzuweisungen umzugehen, sie zu korrigieren, sich in ihrer professionellen Funktion in Netzwerke einzubringen oder solche zu initiieren. Nach und nach entsteht gegenseitige Anerkennung im Pastoralteam, und zwar im Wesentlichen aufgrund der völlig neuen Akzente und

nicht zuletzt auch der sichtbaren „Erfolge“, die die Sozialarbeiterinnen durch ihr Engagement im Sozial- und Pastoralraum erzielen.

Ein besonders wunder Punkt im Vergleich der beiden Studien verbirgt sich hinter dem Stichwort „Teamarbeit“. In der GR-Studie wird dieses Thema interessanterweise sowohl positiv als auch negativ bewertet: Während Anne im Team positiven Rückhalt findet („Also da ist tatsächlich auch das Team das, was entlastet, weil ich weiß, egal was ich habe, wenn ich irgendein Problem habe, ich kann zu jedem gehen und sagen: Hey du, ich brauch bitte mal deine Meinung zu dem Thema, und so ist die Lage, kannst du was dazu machen oder wie siehst du das. Das entlastet wahnsinnig.“, Transkript Anne, S. 164), sehen andere Interviewte Schwierigkeiten mit dem Team, insbesondere mit den Priestern, wie etwa Jessy zu Protokoll gibt („So diese Machtkämpfe, die da einfach ausgefochten werden, die waren super anstrengend. Und auch eine große Belastung [...]. Und eben überwiegend dieses Zwischenmenschliche. Und das nicht nur bei den Ehrenamtlichen, sondern auch bei den Hauptamtlichen im Team.“, Transkript Jessy, S. 397).

Der Einstieg der drei Sozialarbeiterinnen in die jeweiligen Pastoralteams – und es sei explizit darauf hingewiesen, dass die Sozialarbeiterinnen von Beginn an als Mitglieder der Pastoralteams geführt werden – verläuft tatsächlich auch etwas schwergängig. Ich zitiere hier etwas ausführlicher aus dem Interview mit Juliana:

„Ich habe mir das alles selbst zusammen gesucht [...] Was mir total fehlt, ist ein Team. Als Sozialarbeiterin habe ich gelernt, in einem Team zusammenzuarbeiten. Ich möchte gerne verschiedene Methoden in die Teamarbeit hineingeben [...]. Also ich war anfangs ganz euphorisch, was das Pastoralteam in meiner Pfarrei angeht. Die haben ja alle ihre Kompetenzen, die haben sie aber mittlerweile halt alle mit starren Scheuklappen. Also die machen ihren Stiefel und den machen sie gut. Jetzt komme ich, noch neu und dann auch noch anders“.

Hier wird deutlich, dass die sozialarbeiterische Herkunft sehr viel stärker auf Teamarbeit setzt, dass Methoden mitgebracht werden, um das Team lebendig und arbeitsfähig zu halten, dass Scheuklappen abgelegt werden sollen und müssen, dass Teams vor allem dann funktionieren, wenn sich die Mitglieder auf gleicher Augenhöhe und bestenfalls mit kooperativer Leitung bewegen.

Die drei Sozialarbeiterinnen wachsen langsam in die Teams hinein, werden durch ihre Impulse ernst genommen und eröffnen durch ihren Quereinstieg die Möglichkeiten, Rollenverteilung und Teamarbeit noch einmal neu zu bewerten. Die Gemeindereferent:innen lernen durch das „Andere“, ihre eigene Rolle besser einzuschätzen, wenn nicht sogar innerhalb der Pfarrei inhaltlich und strukturell „einzuklagen“. Auf diese Weise werden auch für die gemeinsame Arbeit innerhalb des professionellen Teams erste zarte Anzeichen für Weiterentwicklung und Transformation sichtbar.

3.3 „Nähe zu den Menschen“ – Ein Zufriedenheitsfaktor

Die Nähe zu den Menschen bzw. das Gefühl von Sinn, weil man für die Bedürfnisse der Menschen da ist (vgl. hierzu mit theologischen Hintergründen Kleiner 2006 und Vondrasek 2006) wird in der GR-Studie von den Interviewten sehr stark hervorgehoben (vgl. auch den Beitrag von Hillebrandt im vorliegenden Band). Es sei wichtig, mit den Menschen in der Gemeinde auf Augenhöhe zu sein, möglichst vielen Menschen beizustehen, die Nähe zu den Menschen sei ein wesentlicher Aspekt des Berufs der Gemeindereferent:innen (vgl. z. B. Ruth: „Also man ist als Gemeindereferentin den Leuten viel näher als jeder Priester.“, Transkript Ruth, S. 212). Daraus resultiert das Gefühl von Verantwortung dafür, die Sorgen und Nöte der Menschen in der Gemeinde wahr- und ernstzunehmen und dies in den verschiedenen Arbeitsbereichen der Pastoral (z. B. Kinder- und Jugendpastoral, Senior:innenpastoral) zu berücksichtigen.

Der Vergleich mit den Sozialarbeiterinnen zeigt, dass diese ebenfalls die Nähe zu den Menschen als einen ausdrücklichen Zufriedenheitsfaktor benennen, dies professionstheoretisch sowie arbeitstechnisch allerdings sehr viel stärker über die klassischen Handlungsfelder der Gemeinde hinaus verwirklichen. So formuliert z. B. Andrea:

„Also wichtig finde ich, dass Menschen, die mit Kirche zu tun haben, ihr wenigstens offen gegenüberstehen, oder Menschen, die sich zum christlichen Glauben bekennen, dass die die Erfahrung machen, im Sinne der Option für die Armen, in die Begegnung hineinzugehen mit Menschen, die von Armut bedroht und betroffen sind“.

Sie setzt das konkret um, indem sie als Mitglied des Pastoralteams im Sozialraum Wohnungslose auf der Straße und in Notübernachtungsunterkünften besucht, indem sie Menschen mit Behinderung in ihre Arbeit einbezieht, indem sie Menschen berät, die von Schulden betroffen sind, oder die Gewalt in der Familie erleiden. Sie tut das alles aus einem professionellen Verständnis als Sozialarbeiterin heraus, aber sie tut es eben auch als Mitarbeiterin der Kirchengemeinde und zudem wissenschaftlich verantwortet (O-Ton Andrea: „Es gibt ja auch schon das eine oder andere Wissenschaftliche dazu. Sozialpastoral oder Theologie des Sozialen nennen wir das zum Beispiel“). Ewelina arbeitet an der polnischen Grenze. Sie definiert die „Nähe zu den Menschen“ mit den Stichworten „Resozialisierung“ und „Integration“. Sie engagiert sich für verschiedene Altersgruppen, geht raus aus dem Pfarrbüro und sucht die jugendlichen Gruppen an ihren Treffpunkten auf: an der Kirchenmauer oder an der Bushaltestelle, an der die Kinder von der Schule zurückkommen, an der örtlichen Freilichtbühne, wo sich Jugendliche ohne große Pläne und mit Hang zu übermäßigem Alkoholkonsum treffen, oder sie geht einfach durch die Stadt, wo sie oft auf Senior:innen mit Gesprächsbedarf trifft. Sie sagt:

„Und das freut mich, dass man als katholische Sozialarbeiterin zu den Leuten geht, die am Rande der Gesellschaft stehen, die gar nichts mit der Kirche zu tun haben möchten, die manchmal auch die Katholiken hassen. Und ich denke, das ist das Spannende in diesem Projekt, dass man das alles verbinden kann, dass man einen Brückenschlag irgendwie möglich macht“.

Zusammengesehen ergänzen sich die „Zufriedenheitsfaktoren“ der beiden Berufsgruppen. Die Schnittmenge scheint es auszumachen: Hieran zeigen sich wichtige Vernetzungs- und Weiterentwicklungsaspekte, neue und alternative Zugangsmöglichkeiten zu den Menschen, Öffnungsaspekte, die über den Tellerrand hinausschauen können. Durch all das kann sich Kirche verändern. Es gilt für beide Gruppen, mit den jeweiligen Handlungsspielräumen und den Freiheitsgraden im Pastoral- bzw. Sozialraum umzugehen, sich aus ihrer je eigenen Profession heraus gegenseitig zu ergänzen und zu ermutigen.

3.4 Unzufriedenheitsfaktoren – Veränderungsstrategien – Lebenslanges Lernen

Die GR-Studie benennt eine ganze Reihe von Unzufriedenheitsfaktoren, die von den Interviewten im Einklang vorgetragen und mit reichlich Beispielen koloriert werden: Mangelnde Gleichberechtigung und fehlende Mitbestimmungsmöglichkeiten, mangelnde Kompetenzberücksichtigung und Unterstützung durch Vorgesetzte, das immer schlechter werdende Image der Kirche, die fehlende Wertschätzung der Berufsgruppe, die geringe Transformationsgeschwindigkeit, die ausbleibende Modernisierung, die fehlende Gleichberechtigung (Frauenordinariat, Zölibat, andere sexuelle Orientierung), ständig steigender Leistungsdruck, nicht optimal organisierte Aufgabenverteilung in der Pastoralarbeit, die schlechte Work-Life-Balance etc.).

Alles das trifft natürlich auch auf die Sozialarbeiterinnen beim Einstieg in das Pastoralteam und in die Arbeit in der Pfarrei zu und wird in den Interviews immer wieder angedeutet. Unter dem Stichwort „Bauchschmerzen“ äußern sie sich zur fehlenden Struktursicherheit, zum Ungleichgewicht in der Teamarbeit und in den Leitungsstrukturen (s. o.), zur ungeklärten Situation in den Pfarreien, zum momentanen Stand der Kirche usw. Sie bringen zusätzlich noch einige weitere Aspekte ein: Es fehle u. a. an Mut, sich mit alternativen Projekten zu beschäftigen, evtl. die eine oder andere bislang obligatorische Maßnahme mal auszusetzen oder sogar ganz zu streichen, oder wie Juliana es formuliert: „Ich glaube, dass die Gemeinden gar nicht wissen, was sie theoretisch und praktisch für Möglichkeiten haben. [...] Gestern war ich bei einer AG der Pfarrei, da sagte ich zu der Gruppe: Doch, da gibt's doch noch ganz viel anderes. Und da müssen wir hin.“

Die Reaktionen der Sozialarbeiterinnen setzen – möglicherweise gerade und vor allem durch den Zauber des Anfangs und des Neueinstiegs motiviert – auf aktive Bearbeitung und Umdeutung der Unzufriedenheitsfaktoren. Das wischt nicht alle Missstände weg, löst nicht die allseits bekannten und ungeklärten Strategie- und Hierarchiefragen in den Pfarreien oder auch all die anderen oben genannten Aspekte. Aber ich glaube, dass der sozialarbeiterische Ansatz bzw. das professionelle Herangehen an die Unzufriedenheitsfaktoren auch an dieser Stelle eine zusätzliche Resilienzhilfe für ein gemeinsames Arbeits- und Handlungsfeld der beiden Berufsgruppen in Pastoral- und Sozialraum sein kann. Hier können beide Gruppen etwas voneinander lernen aus ihren je ei-

genen Strategien Konzepte für Arbeitsbelastung, nicht funktionierende Teamarbeit, ungerechte Bezahlung, fehlende Aufmerksamkeit in der Pfarrei und im Bistum usw. entwickeln.

Ein besonderes Thema im Projekt „Soziale Arbeit in der Pastoral“ ist die Frage nach Fortbildungen im Zusammenhang der Einführung einer neuen Berufsgruppe in ein bestehendes System pastoraler Arbeit, die auch nach Projektende weiter intensiv diskutiert wird. Klar ist, dass während der Einführungsphase Fortbildungsangebote zu Themen wie Leitung, Qualitätsmanagement, Sozialraumorientierung, Geschäftsführung, Gesprächsführung, Community Organizing, Öffentlichkeitsarbeit, Fundraising hilfreich und sinnvoll sind. Etwas unklarer dagegen ist die Frage, ob und in welchem Maße religiöse, religionspädagogische und pastorale Fortbildungen notwendig sind. Hier sind die Meinungen äußerst gespalten: Die eine Gruppe favorisiert ein Modell, mit dem die neue Berufsgruppe kontinuierlich mit religiösen und pastoralen Zusatzinformationen versorgt wird, um im kirchlichen Bereich Sprachfähigkeit zu erlangen. Die andere Gruppe ist der Überzeugung, dass nach einer kurzen Einführung keine weiteren religionspädagogischen Fortbildungen mehr nötig sind, weil es ja im Grunde vor allem um das Einbringen der sozialarbeiterischen Profession in den pastoralen Bereich geht. Ohne das hier abschließend klären zu wollen oder zu können: Es geht tatsächlich darum, die Professionen der Gemeindeferent:innen und der Sozialarbeiter:innen in die Kommunikation über ihre jeweils besonderen Fähigkeiten sowie vor allem in ein vernetztes Tun zu bringen. Die vorangehenden Absätze zeigen, dass das im Wesentlichen durch den Austausch und das gegenseitige Voneinander-Lernen geschieht. Die drei Sozialarbeiterinnen haben unabhängig voneinander vorgeschlagen, dass sie neben den besonders notwendigen Fortbildungen für gemeinsame Weiterbildungsveranstaltungen beider Berufsgruppen plädieren würden. Hier entstünde neben dem besseren Verstehen der jeweils anderen Profession voraussichtlich jede Menge „Sprengstoff“ (O-Ton) für eine produktive Weiterentwicklung von pastoraler und sozialer Arbeit im Bereich der Pfarrei. Dass damit auch grundsätzliche Fragen an die Ausbildung der Gemeindeferent:innen gestellt sind (Stichwort „Doppelstudium Religionspädagogik und Soziale Arbeit“ und andere noch zu entwickelnde Formate), sei nur am Rande erwähnt (vgl. ausführlich Müller-Geib 2022 sowie Heide-von Scheven und Dieckbreder 2016).

3.5 Transformationsperspektiven

Beide Gruppen von Interviewten nehmen auf ihre Weise Stellung zur Frage der Weiterentwicklung ihres Berufsfeldes bzw. zu den Transformationsperspektiven von Kirche (vgl. hierzu grundsätzlich Lob-Hüdepohl 2022 und konkret in Hinblick auf die GR-Studie die Beiträge von Hillebrand und Quisinsky im vorliegenden Band). Die Gemeindereferent:innen weisen drauf hin, dass ihr Beruf insgesamt aufgewertet und mehr geschätzt werden müsse, was sich v. a. auf das traditionelle Machtgefüge innerhalb der pastoralen Berufsgruppen (Priester, Diakone, Pastoralreferent:innen) bezieht. Sie möchten in ihrem Bereich als kompetente Ansprechpartner:innen wahrgenommen werden, die für geistliche Begleitung der Menschen in der Pfarrei stehen und die den Glauben z. B. aus neuen liturgischen Formen heraus erfahrbar und erlebbar machen. Die Erneuerung der Kirche muss aus ihrer Sicht beschleunigt werden, was v. a. durch die Aufarbeitung der momentanen Kirchenkrisen, die endlich vollständig umzusetzende Gleichberechtigung der Frauen oder die dringend anstehende Überarbeitung der Sexualmoral realisiert werden müsste.

Die letztgenannten, unwiderruflich notwendigen Aspekte der Erneuerung werden von den Sozialarbeiterinnen ebenfalls genannt. Aus ihrer Sicht sind für die Umsetzung kirchlicher Transformationsprozesse weiterhin die klassischen Methoden der Sozialarbeit hilfreich: Gemeinwesenarbeit, Beratung und Begleitung, Sozialmanagement. Vor allem durch das Konzept der Sozialraumorientierung lassen sich Veränderungen abgesichert und langfristig implementieren: Sozialraumanalyse, strukturiertes Vorgehen bei Beziehungsaufbau, ständige Überprüfung der Handlungs- und Lernprozesse, Reflexion und Evaluation. Transformation geschieht aus ihrer Sicht „häppchenweise“, in kleinen Schritten: mit differenzierten und sensibilisierten Blicken auf die Menschen am Rande der Gesellschaft, mit der klaren und sichtbaren Präsenz von Kirche in den Lebensräumen der Menschen vor Ort, mit dem Ernstnehmen von Diversität, mit der Förderung von Partizipation und Teilhabe (vgl. grundlegend Behrendt-Raith, Schäfer 2022). Theologisch gewendet benennt die Sozialarbeiterin Andrea dies alles mit dem Begriff der „Gastfreundschaft“:

„Ich muss um Gastfreundschaft heute werben. Aus dieser Gastfreundschaft heraus kann wieder Bewegung entstehen. Aus dieser Bewegung, wie gesagt, daraus wächst Kirche. Gott ist da. Der ist im Alltag da, den werden wir nicht verlieren und jetzt geht's dann darum zu gucken: Gibt's irgendwo Anknüpfungspunkte im Alltag der Menschen“.

4. Soziale Arbeit *und* Pastoral (2) – Vernetzungen zweier Berufsfelder

Wie wahrscheinlich schwerlich zu überlesen ist, bin ich ein großer Freund der Integration von Sozialarbeiter:innen in die Pastoral hinein. Dabei geht es – um es sehr deutlich zu sagen – in keiner Weise darum, ob ein Berufsbild besser oder schlechter ist, oder gar um irgendwelche Konkurrenzgedankenspiele. Ganz im Gegenteil: Eine gut vorbereitete, inhaltlich und professionstheoretisch abgesicherte Vernetzung der beiden Berufsbilder ist ein Fundament für Pluralität, Offenheit, Diversität für eine Pastoral, die noch darüber nachdenkt, wie sie sich für die Zukunft aufstellen muss, oder anders gesagt: für eine „Kirche, die als hybrider, durch die Zeiten sich wandelnder Raum angelegt“ (Hoyer 2022, S. 252) ist.

Dabei wird es in Zukunft darum gehen, die beiden Berufsfelder Gemeindefereferent:in und Sozialarbeiter:in im Blick auf eine Vernetzung noch einmal professionstheoretisch genau zu analysieren und zu definieren, um eine abgesicherte Basis für den Austausch und die gemeinsamen Perspektiven zu haben (vgl. dazu Bohmeyer 2017). Die vielfältigen Ergebnisse der GR-Studie beschreiben ausführlich die momentane Situation, die Erwartungen, Hoffnungen und Ängste sowie auch die Visionen der Berufsgruppe der Gemeindefereferent:innen. Die In-Beziehung-Setzung dieser Studie mit dem Projekt „Soziale Arbeit in der Pastoral“ bietet einige weitere Blickwinkel, Ansätze und Deutungsmuster sowie aus meiner Sicht auch ein großes Potenzial an, um der notwendigerweise vernetzten Arbeit im Pastoral- und Sozialraum ein zukünftiges Gesicht zu geben. Die vorgetragenen Gedanken möchten sich hierbei als Beitrag verstehen, um weitere Analysen, Diskussionen, Entwicklungen und Transformationsprozesse in Gang zu setzen – oder anders und noch einmal mit der Stimme einer der Sozialarbeiterinnen formuliert: „Anfang ist jetzt“ (Juliana).

Literatur

- Behrendt-Raith, Nina und Gerhard K. Schäfer. 2022. Diakonie in der Ortsgemeinde. In *Ökumenisches Kompendium Caritas und Diakonie*, Hrsg. Andreas Lob-Hüdepohl und Gerhard K. Schäfer, 375–394. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Bestmann, Stefan und Ralf Hoburg. 2011. Art. „Sozialraum“. In *Theologie und Soziale Wirklichkeit. Grundbegriffe*, Hrsg. Volker Herrmann, Ralf Hoburg, Ralf Evers und Renate Zitt, 247–257. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bohmeyer, Axel. 2017. Soziale Arbeit: Säkulare Selbstverständnisse, religiöse Bezüge und lebensweltorientierte Zugänge zur Religion. In *Religionssensibilität in der Sozialen Arbeit. Positionen, Theorien, Praxisfelder*, Hrsg. Matthias Nauwerth, Katrin Hahn, Michael Tüllmann und Sylke Kösterke, 145–156. Stuttgart: Kohlhammer.
- Heide-von Scheven, Bernd und Frank Dieckbreder. 2006. Integrierte statt doppelte Qualifikation. Zum Verhältnis von Sozialer Arbeit und Diakoniewissenschaft. In *Theologie und Soziale Arbeit. Handbuch für Studium, Weiterbildung und Beruf*, Hrsg. Rainer Krockauer, Stephanie Bohlen und Markus Lehner, 136–159. München: Kösel.
- Hillebrand, Bernd. 2022. Pastoral in doppelter Verantwortung. Impulse der Angewandten Theologie für die Pastoralarbeit. In *Angewandte Theologie interdisziplinär. Zugänge und Perspektiven*, Hrsg. Ralf Gaus und Andreas Leinhäupl, 177–184. Ostfildern: Grünewald.
- Hoyer, Birgit. 2022. Keine Kirche ohne Welt: Praktische Theologie. In *Angewandte Theologie interdisziplinär. Zugänge und Perspektiven*, Hrsg. Ralf Gaus und Andreas Leinhäupl, 251–258. Ostfildern: Grünewald.
- Kleinert, Ulfried. 2006. Gemeinschaft und Teilhabe: Theologische Perspektiven in der Sozialen Arbeit und in Kirchengemeinden. In *Theologie und Soziale Arbeit. Handbuch für Studium, Weiterbildung und Beruf*, Hrsg. Rainer Krockauer, Stephanie Bohlen und Markus Lehner, 243–250. München: Kösel.
- Krockauer, Rainer, Stephanie Bohlen und Markus Lehner (Hrsg.). 2006. *Theologie und Soziale Arbeit. Handbuch für Studium, Weiterbildung und Beruf*. München: Kösel.
- Lob-Hüdepohl, Andreas. 2022. Diakonie in der Transformationsgesellschaft. Inklusion – Digitalisierung – Sozialökologie. In *Ökumenisches Kompendium Caritas und Diakonie*, Hrsg. Andreas Lob-Hüdepohl und Gerhard K. Schäfer, 93–111. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Müller-Geib, Werner. 2022. Angewandte Theologie und Soziale Arbeit. Ein Suchen und Ringen um Relevanz, Compassion und Akzeptanz von Deutehorizonten. In *Angewandte Theologie interdisziplinär. Zugänge und Perspektiven*, Hrsg. Ralf Gaus und Andreas Leinhäupl, 85–92. Ostfildern: Grünewald.
- Vondrasek, Bernhard. 2006. Nächstenliebe und Empowerment: Theologische Perspektiven in der Gemeinwesenarbeit. In *Theologie und Soziale Arbeit. Handbuch für Studium, Weiterbildung und Beruf*, Hrsg. Rainer Krockauer, Stephanie Bohlen und Markus Lehner, 251–258. München: Kösel.

Liquid jobs in a liquid church. Gemeindereferent:innen mit Change-Potenzial?

Ulrich Feeser-Lichterfeld

1. Es war einmal ... und gilt noch immer: Ein Beruf ohne klares Profil

„Es gab eine Zeit, da war ein Ritter ein Ritter, ein Bauer ein Bauer und ein Pfarrer ein Pfarrer. Und auch wenn er ein unfähiger oder sogar ein schlechter Pfarrer war, war er dennoch unbestritten für andere und vor sich selbst ein Pfarrer [...]. Inzwischen haben sich die Zeiten grundlegend geändert. Die Ritter sind verschwunden, die Bauern sind dabei, zu Technikern und Ingenieuren zu werden, und die Pfarrer fragen sich, wer sie eigentlich sind. Da und dort gibt es zwar noch die alten Strukturen und Rollen, aber die Identität des Pfarrers, des Priesters, des Seelsorgers ist, mitbedingt durch die gesellschaftlichen Verhältnisse, in Frage gestellt worden.“

Was Hermann Stenger (1979, S. 146) hier vor mehr als vierzig Jahren über die Pfarrer und Priester aussagte, bezog sich schon damals nicht nur auf diese Berufsgruppe, sondern auf alle pastoralen Berufe. Die auf ihre Identität bezogenen Fragezeichen, von denen Stenger sprach, sind zwischenzeitlich nicht kleiner geworden. Immer wieder wurde und wird in Vergangenheit und Gegenwart der Versuch unternommen, das tatsächlich oder auch nur vermeintlich spezifische Profil einer Berufsgruppe zu schärfen sowie das Zueinander der verschiedenen Seelsorgeprofessionen zu ordnen.

Fokussiert man in diesem Zusammenhang auf den Beruf der Gemeindereferent:innen, dann zeigen sich ganz ähnlich wie bei dem zweiten Pastoralberuf,

der hierzulande sog. Lientheolog:innen (mehr oder weniger) offen steht, dem der Pastoralreferent:innen, von Beginn an und fortdauernd durch Jahrzehnte seines Bestehens große Unsicherheiten und viele Unterschiede im Selbstverständnis (vgl. zum Überblick Henkelmann 2020). Die dadurch ausgelösten Suchprozesse waren anfangs und dann für geraume Zeit ganz sicher wesentlich durch den Versuch bedingt, Berufs- und Berufsgruppenidentität in Abgrenzung zu den Kolleg:innen der anderen Pastoralberufe zu stiften. Zusätzlich galt es bei diesen Kolleg:innen und in der Kirche insgesamt Respekt und Anerkennung zu erwerben, ja zu erkämpfen. Schließlich wurde und wird der Gemeindeferent:innen-Beruf aufgrund der formal geringeren Fachhochschulqualifikation und der damit einhergehenden geringeren Entlohnung oftmals im Selbst- und Fremdbild als schwächstes Glied der Kette kirchlicher Berufe gewertet (vgl. auch den Beitrag von Hillebrand im vorliegenden Band). Je stärker auch noch die Sozialform „Gemeinde“ als Ideal- oder zumindest Musterfall kirchlichen Miteinanders von Christinnen und Christen in Zweifel gezogen wurde bzw. in Misskredit geriet, verschlechterten sich die Identitäts-Aktien derjenigen, die „Gemeinde“ im Berufstitel tragen und mehrheitlich dort wirken. Hinzu kommt, dass Identitätssuche, egal ob von Individuen, sozialen Gruppen oder Institutionen betrieben, insgesamt in den Jahrzehnten, die wir so gern „Postmoderne“ nennen, im Vergleich zu früheren Zeiten erheblich schwieriger geworden ist. Mehr noch: Solche Identitätssuche scheint inzwischen zum Scheitern verurteilt, sofern man „Identität“ nicht im Plural und damit als Rollen-Ensemble und Identitäten-Mix begreift und konsequent als immer neu zu leistende Rollen- und Identitätskonstruktionen anpackt (Feeser-Lichterfeld 2019).

Auch aktuell stellen sich Gemeindeferent:innen wieder und vielleicht intensiver, weil existentieller denn je, die Frage nach ihren Aufgaben, Funktionen und identitätsstiftenden Merkmalen – und das gemeinsam mit den Angehörigen der weiteren Pastoralberufe. Denn der in allen Bistümern im Gang befindliche und sich rasant beschleunigte Wandel – hier im doppelten Sinn von Abbruch und Umbau – kirchlicher Strukturen betrifft die Hauptamtlichen in vielerlei Hinsicht und vielleicht besonders heftig, ja existentiell. Ein schon jetzt spürbarer und sich in den nächsten Jahren verstärkender Rückgang der Zahl aktiver Gemeindeferent:innen, kaum Interesse bei mehr oder weniger jungen Leuten an diesem wie an den anderen kirchlichen Berufen, bistumspolitische Weichenstellungen zum überpfarrlichen Personaleinsatz oder zur Leitung von

Pfarreien durch Teams von Priestern und dafür ernannten Gemeindemitgliedern, nicht aber durch Gemeindereferent:innen – diese und andere Entwicklungen, ja Umwälzungen fordern wahrlich dazu heraus, sich Gedanken über die Zukunftsperspektiven des Gemeindereferent:innen-Berufs zu machen. Christoph Jacobs (2020, S. 185) hat sicher recht, wenn er von den Seelsorgenden und damit natürlich auch von Gemeindereferent:innen sagt: „Sie erhalten Aufträge zu Reformplänen. Sie sollen Zukunftsbilder erarbeiten. Sie werden in die Pflicht zur Umsetzung genommen. Sie werden versetzt, um der Umsetzung den Weg zu bereiten. Sie werden häufig auch in Konflikte mit ihren eigenen Lebensperspektiven und Lebenswünschen hineingezogen.“ Von daher gelte es, „angesichts großer Zukunftsunsicherheit tragfähige Orientierungspunkte anzubieten, die für die Förderung der Identität der Seelsorgenden in Zeiten der Veränderung für die Zukunft wichtig sind.“ (ebd., S. 186)

2. Liquid jobs in a liquid church in a liquid modernity, oder: Warum Gemeindereferent:innen mehr denn je an der Zeit sind bzw. sein könnten

Setzt man sich mit den Erträgen der GR-Studie auseinander, wird (was für eine konstruktivistische Binsenweisheit) deutlich, dass ein und dieselbe Situation und Lage, auch die kirchliche Lage und mit ihr die Situation der kirchlichen Berufe und darin nochmals konkret die Situation der Berufsgruppe von Gemeindereferent:innen in einem Bistum oder über Bistumsgrenzen hinweg, so oder so oder auch ganz anders gesehen, beschrieben und bewertet werden kann. Die im Folgenden versuchte Einordnung und Perspektivierung ist selbstverständlich ein ebenso singulärer Versuch und bedarf der Ergänzung und Korrektur durch alternative Deutungen.

2.1 Flüchtige Moderne

Als der Soziologe Zygmunt Bauman (2000/2009, 2010) zur Jahrtausendwende die Eigentümlichkeiten der Postmoderne beschrieb und dafür die Metapher „liquid modernity“, also liquide, flüssige und dabei auch flüchtige Moderne

prägte, fand er eine noch immer gebräuchliche Charakterisierung der Gegenwartssituation. Bauman zufolge hat sich die kapitalistische Moderne von einer festen oder schweren Periode fortschreitend (ohne dass dies auch Fortschritt meinen würde) in eine flüssige, leichte Phase verschoben. Galten früher Wachstum, Vorhersehbarkeit und Sicherheit als Maß aller Dinge und wurde versucht, die gesellschaftlichen Verhältnisse genau im Hinblick auf diese Parameter nach Kräften zu perfektionieren, d. h. zu ordnen, so hat für Bauman die sog. Postmoderne selbstreflexiv die Aporien eines solchen Strebens erkannt und zunehmend der Deregulierung, Liberalisierung und Privatisierung einen Vorrang eingeräumt. Individuen, nicht Institutionen, tragen nunmehr Verantwortung dafür auszugestalten, was gelingendes Leben heißen mag. Die gegenüber früheren Zeiten unvorstellbar gesteigerte Wahlfreiheit jeder und jedes Einzelnen ginge aber zugleich mit dem Risiko des Scheiterns und dem Gewahrwerden von Machtlosigkeit einher. „Wir müssten lernen, im Treibsand zu gehen“, so bringt Alan Scott (2011, S. 84) die Position Baumans auf den Punkt.

Michael Schüßler hat die von Bauman vorgenommene Zeitdiagnose – wohl-gemerkt, die Rede ist von der Jahrtausendwende und selbstverständlich gilt es mehr als zwei Jahrzehnte später intensiv zu diskutieren, ob bzw. worin sie auch heute noch Gültigkeit beanspruchen kann – wie folgt zusammengefasst:

„In der verflüssigten Moderne verschwinden alte Stabilitäten. Aber anders als bei den Modernisierungsschüben vergangener Tage gibt es jetzt keine neue, erlösende Ordnungsvorstellung, sondern nur die unüberschaubare und überfordernde Unordnung der Gegenwart. Das macht das Leben vor allem: prekär. Denn unser Ort in der Gegenwart ist unsicher, die Zukunft liegt radikal im Ungewissen und die eigene Existenz scheint in höchstem Maße verletzt- und verwundbar.“ (Schüßler 2014, S. 27)

2.2 Liquid modernity – liquid church?

Der reformierte Praktische Theologe Pete Ward (2002, 2013, 2017) hat rasch die Deutungen Baumans aufgegriffen und auf Kirche bezogen. Diese wandle sich bzw. habe sich zu wandeln von einer „solid church“ zu einer „liquid church“, um zukunftsfähig sein zu können. Schüßler begreift das Anliegen von Ward wie folgt: „Wenn Kirche sich in verflüssigter Gegenwart ereignen soll, dann geht das

nicht mehr mit den Mitteln der festen Moderne, also nicht mehr nach den Prinzipien der ‚solid church‘. Kirche geht nicht mehr ausschließlich als kompakte Gemeinde mit zentralem Sonntagsgottesdienst als Maßstab aller anderen Orte von Kirche. Kirchenbindung läuft nicht mehr primär über die Sichtbarkeit in Gottesdienst und Gemeindeleben. Das Motto kann nicht mehr lauten ‚One size fits all‘; weshalb es viele andere pastorale Sozial- und Ereignisformen geben wird und nicht nur ein vereinskirchliches Christentum. Was nicht mehr geht, das ist die Menschen mit welchen Mitteln auch immer einfach bei der kirchlichen Stange zu halten.“ (2014, S. 27f.)

Ward hat, wie Schüssler mit gewissem zeitlichen Abstand bilanziert, auch hierzulande durchaus erfolgreich dafür geworben, „gleichberechtigte ekklesiologische Wertschätzung“ gegenüber „christliche[n] Existenzformen“ zu zeigen, „auch wenn sie sich am Rand oder jenseits kompakter Gemeindebildung und amtlicher Kirchlichkeit ereignen.“ (ebd., S. 28) Damit war Ward, so resümiert Schüssler, „eine Art Türöffner, um die pastoralen Möglichkeitsräume in die kulturellen Selbstverständlichen der Gegenwart hinein auszuweiten“ (ebd.) – auch wenn viele pastorale Innovationen „recht konsumorientiert, bekenntnisfixiert und äußerst marktkonform“ (ebd., S. 29) erscheinen. Kees de Groot (2006, 2014, 2019) hat von daher völlig recht, wenn er auf den markanten Unterschied zwischen Bauman und Ward hinweist: Während der eine gesellschaftskritisch vor den Folgen liquider Moderne warnt, fordert der andere Kirche gerade dazu auf, immer liquider zu werden.

Der hier ins Wort gefassten Ambiguität gesellschaftlicher und darin auch kirchlicher Realität darf selbstverständlich nicht ausgewichen werden (ebenso wenig wie den hierfür notwendigen ekklesiologischen Klärungen, vgl. den Beitrag von Quinsky im vorliegenden Band). Folgerichtig beschreibt Karl Gabriel (2014, S. 47) die Kirchen zwar durchaus als „liquid organizations“, also als „ein soziales Gebilde, das seine Stabilität der Entscheidungsabhängigkeit, Revidierbarkeit und Änderbarkeit aller Elemente verdankt“, tendiert aber angesichts der weiterhin prägenden bürokratischen und für Stabilität sorgenden Merkmale dann doch zur Charakterisierung als „Hybridorganisationen“, d. h. „[j]e nach kirchlicher Tradition unterschiedlich ausgeprägt, bleiben sie dem hierarchisch-bürokratischen Organisationsmodell verpflichtet. Unübersehbar bauen sie aber alternative Elemente einer liquiden Organisation in ihre Strukturen ein.“ (ebd., S. 51)

Gleich, ob man Kirche nun als „liquid church“ oder als „Hybridorganisation“ sehen bzw. sehen will: „Die Zukunft wird nicht das sein, was wir heute geplant haben. Was wir heute planen, wird die Zukunft mitbestimmen, aber wie, wissen wir nicht.“ (Bucher 2012, S. 23) Was hier bezüglich menschlicher Erkenntnis- und Gestaltungsmöglichkeiten in der Postmoderne ausgesagt wird, wirkt – nicht zuletzt mit Blick auf kirchliche Change-Prozesse – eigentümlich selbstverständlich und zugleich befremdlich, weil Hilf- und Ratlosigkeit verstärkend. Debatten um Wandel in der Kirche kreisen, das stellt Rainer Bucher präzise heraus, notwendigerweise immer wieder um die Stichworte „Pastoralmacht ohne Machtmissbrauch“ und „Gemeinden nach dem Scheitern der Gemeindeutopie“, ohne dabei schon erkennbar weiterführend zu sein.

Bitte nicht falsch verstehen: „Change“ in Kirche bzw. die entsprechenden Diskussionen sind in der Regel alles andere als selbstreferenziell, um sich kreisend, ergebnislos oder gar kontraproduktiv. Das mögen sie zwar manches Mal durchaus auch sein, aber es hat sich bereits ein wichtiger Wandel eingestellt. Schüßler (2014, S. 31f.) bringt diesen im Anschluss an Bucher auf den Punkt: „Kirche hat ihre Orte nicht mehr im Griff, sondern sie lässt sich von dem, was dort passiert, verändern [...] und das heißt heute vor allem: verflüssigen.“ Wo Kirche liquid(er) geworden ist bzw. es wird, eröffnen sich nicht (nur) Chancen für eine in die Krise geratene Kirche, sondern für Menschen auf der Suche nach einer sinnstiftenden Botschaft, denn: „Das Zerfließen der Innen/Außen-Grenze, sowohl was die Sozialform Kirche als auch was die Eindeutigkeit des Glaubens angeht, gibt das Evangelium erst dafür frei, dass es im Leben von Menschen präsent werden kann: Ihre Sehnsucht bekommt einen hinreichend unfestgelegten Ort.“ (ebd., S. 36) Hier darf keinesfalls überhört werden, dass von „Menschen“ und ihren Sehnsüchten gesprochen wird, nicht von Christ:innen, Kirchenmitgliedern oder gar Gemeindeengagierten. Auch hier ist die theologische Begründung evident:

„Das II. Vatikanum geht vom universalen Heilswillen Gottes für alle Menschen aus und hat Kirche im Volk-Gottes-Begriff so weit verflüssigt, dass letztlich alle Menschen dazu berufen sind (LG 13). Wenn mit Ottmar Fuchs deshalb ‚weder die Glaubens- noch die Kirchengrenzen die Heilsgrenzen sind‘, dann heißt das: Institutionelle Absichtslosigkeit auf der Sozialform- und auf der Bekenntnis-Ebene wäre die paradoxe Programmatik eines neuen pastoralen Stils, der die

eigenen Bereiche so flüssig machen würde, dass man geben kann, was man nicht hat.“ (ebd., S. 40)

2.3 Liquid jobs in a liquid church

Die gegenwärtig im Gang befindliche „Verflüssigung“, ja „Verflüchtigung“ der Kirche(n) als Herrschaftssystem(e) und Heilsbürokratie(n) hat erhebliche und längst noch nicht in ihrer Gänze absehbare Folgen für die beruflichen Repräsentanten der Religionsgemeinschaft Kirche. Dies gilt allen voran für die Kleriker, aber auch für die Gemeinde- und Pastoralreferent:innen. Sie haben sich, was bereits angedeutet wurde, in ihrer Berufsgeschichte intensiv an der Priester-Laien-Differenz abgearbeitet. Dabei haben sich insbesondere viele Mitglieder der Berufsgruppe der Gemeindefeferent:innen oftmals an ihrem im Vergleich mit den priesterlichen ebenso wie gegenüber den Kolleg:innen mit einem Diplom oder Magister in Theologie „prekären Status“ gestoßen: prekär in Bezug auf vergleichsweise wenig Bezahlung und Renommee, vergleichsweise wenig Einfluss und Entscheidungsspielräume, aber auch prekär im Hinblick auf die in Gang befindlichen kirchlichen Abbruchs- und Umbruchsprozesse, allen voran im Bereich der ja nicht nur namens-, sondern oft auch identitätsstiftenden Gemeinden. Dabei wurde und wird vielleicht manches Mal zu wenig gesehen, dass der Beitrag kirchlicher Berufe für kirchliche Change- bzw. Transformationsprozesse in besonderer Weise relevant ist. Betrachtet man diese kirchlichen Berufe nämlich als „liquid jobs“ in einer „liquid church“, so gilt es hier auf innovative Disruptionen im Verhältnis von Person, Berufsrolle und Institution bzw. Organisation zu achten. Die These lautet: In einer liquid church braucht es liquid jobs. Mehr noch: Will man eine liquid church, braucht es kirchliche Berufe, die sich als liquid jobs begreifen und auch so agieren.

Um an dieser Stelle nicht allzu verwegen oder blauäugig zu wirken: Es ist keineswegs Absicht, irgendetwas in der Kirche, und sei es auch nur die Lage der kirchlichen Berufe, schönzureden. Im Gegenteil: Wenn die Zahl der hauptamtlichen Mitarbeiter:innen in allen pastoralen Berufsgruppen drastisch zurückgeht; wenn neue kirchliche Sozialformen kreierte und bisherige aufgegeben werden; wenn Zuständigkeitskompetenzen ein weiteres Mal neu verteilt werden, ohne dabei die notwendigen Fähigkeitskompetenzen hinreichend zu berücksichtigen usw., dann ist klar bzw. muss klar sein, dass es hier ans Eingemachte

geht. Deshalb ist ja in der Kommunikation hierzu Ehrlichkeit so wichtig und Etikettenschwindel so fatal, deshalb ist wirklich Sensibilität gefordert, z. B. für die Geschichte einzelner Gemeindereferent:innen und des Berufs insgesamt, für die hier versammelten Träume und besonders für die erlittenen Kränkungen, dann geht es um Verbindlichkeit und Ernsthaftigkeit im Einschlagen eines neuen Weges. Wenn hier von „liquid jobs“ die Rede ist, wird genau vor diesem Hintergrund und mit der gebotenen Sensibilität ein (Um-)Deutungsangebot in einer extrem herausfordernden Situation unterbreitet.

Aber ist der Beruf der Gemeindereferent:innen überhaupt „liquid“ bzw. könnte er es sein oder mehr werden? Die dreifache Wortbedeutung – liquide a) im Sinne von „verfügbar“, „zahlungsfähig“, „solide“ oder b) als „liquidiert“ bzw. „zu liquidieren“, aufzulösen, abzuwickeln oder c) im Anschluss an Bauman als „flüssig-flüchtig“ – gibt hier verschiedenste Denkanstöße: So sprach kürzlich, und das lässt an die monetäre Liquidität denken, eine Gruppe von kurz vor der Rente stehenden Gemeindereferent:innen von der viel zu kleinen Rente und der Befürchtung, dass in ihrem Bistum über kurz oder lang auch aufgrund rückläufiger finanzieller Ressourcen gar keine neuen Kolleg:innen mehr eingestellt würden. Dies oder andere Motive führten dann – zweite Bedeutungsrichtung – zur „Abwicklung“ eines kirchlichen Berufs. Im dritten Wortsinn „liquid“ ist der Beruf der Gemeindereferent:innen, und das mag für die weitere Diskussion im Vordergrund stehen, allein schon aufgrund seiner Position im „Dazwischen“, auf der Schwelle zwischen Klerikern und Laien, zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, zwischen theologisch ausgebildeten und kompetenten Expert:innen und denen, die „Theologen- und Kirchensprech“ weder verstehen, noch beherrschen, ja zwischen der „Blase“ Kirche und dem ganz „normalen“ Leben „normaler“ Menschen, z. B. wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Dass sich bezüglich der Position der Gemeindereferent:innen, und mit ihnen aller kirchlichen Berufe, gerade vieles, ja vielleicht alles neu sortiert, mag ein Beispiel verdeutlichen: Galten Gemeindereferent:innen trotz aller Professionalisierungsschübe und gegenteiligen Beteuerungen lange als „Seelsorgehelfer:innen“, so betont das jüngst veröffentlichte Wort der deutschen Bischöfe zur Seelsorge genau diese Rolle, fundiert sie theologisch und weitet sie auf *alle* in der Seelsorge Engagierte aus: „Christus gegenüber sind alle menschlichen Akteure – auch der Priester selbst – nur ‚Seelsorgehelfer:‘“ (Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 2022, S. 24)

3. Zugeschriebenes und selbsterlebtes Change-Potenzial bei den Teilnehmenden an der GR-Studie

Ist das den Gemeindeferent:innen in der bisherigen Argumentation für „liquid jobs“ in einer „liquid church“ zugeschriebene „Change-Potenzial“ (es sei nochmals an die primär heuristische Funktion dieser Begriffe bzw. Wortspiele erinnert) nun (nur) ein von außen herangetragenener Wunschtraum oder (auch) im Selbstbild dieser Berufsgruppe repräsentiert? Die im Rahmen der GR-Studie gesammelten Selbstauskünfte und ihre quantitativen und qualitativen Analysen ermöglichen zumindest annäherungsweise folgende Antwortversuche auf diese für die Zukunft des Gemeindeferent:innen-Berufs wie der Kirche insgesamt bedeutsame Frage:

1. Der GR-Studie lag die Annahme zugrunde, dass die Gemeindeferent:innen hinsichtlich ihres jeweiligen Pastoral- und Kirchenverständnisses eine diverse Gruppe darstellen. Von daher wurden im quantitativen Studienteil den Befragungsteilnehmer:innen zu 14 Dimensionen gruppierte 27 Items angeboten und gefragt, wie stark der jeweilige Aspekt das eigene professionelle Handeln bestimmt. Eine Faktorenanalyse der Antworten ergab drei statistisch gut voneinander abgrenzbare Typen: a) Sozialdiakonische:r Gemeindeferent:in, b) Gemeindebezogene:r Gemeindeferent:in, c) Reformorientierte:r Gemeindeferent:in. Nun stellen die Bezeichnungen solcher rechnerisch ermittelten Cluster immer eine Interpretationsherausforderung dar. Im Fall unseres dritten Typs changierten die Labels von change- über transformations- zu schließlich reformorientiert. Die drei maßgeblichen Items gaben dabei die Richtung vor (in absteigender Reihenfolge ihrer jeweiligen Faktorladung): „Pastoral braucht Wege einer zeitgemäßen Vermittlung des Evangeliums“ (0,793), „Pastoral braucht heute jenseits von klassischer Gemeindepastoral andere Orte und Formate, damit Menschen dem Evangelium begegnen können“ (0,674) sowie „Pastoral lebt vom Mut zum Experiment“ (0,562). Diese Aufschlüsselung des identifizierten dritten Typs lässt es demnach gerechtfertigt erscheinen, die 296 dazugehörigen Befragungsteilnehmer:innen (32,6%) sicher nicht exklusiv,

wohl aber in besonderer Weise als Protagonist:innen kirchlichen Wandels zu bezeichnen.¹

2. Das zumeist noch ungehobene, nicht selten blockierte „Change-Potenzial“ dieser Gruppe wird noch greifbarer, wenn man im qualitativen Studienteil die Interviews in den Blick nimmt, die mit derart klassifizierten „reformorientierten Gemeindefereferent:innen“ geführt wurden: Ruth (35 Jahre) beschreibt die Situation in den Gemeinden als „Mangelverwaltung“, allerdings sei die Not in der Kirche offenbar noch nicht groß genug, da Veränderungsprozesse noch zu unentschlossen angegangen würden. In der Pastoral Tätige, folgt man dieser Interviewpartnerin,

„müssen mehr pastorale Orte und Gelegenheiten finden, wo man quasi denn wirklich zu den Leuten hin geht und die anspricht, auf dem Markt zum Beispiel sitzt und ansprechbar ist oder auf den Jubel, Jubiläumsevent, Festen oder bei ja allen möglichen Dingen, wo man als Kirche quasi bis jetzt nicht aufgetaucht ist. Dass man da einfach hingehet und sichtbar ist. Weil die Leute halt nicht mehr zu uns kommen.“ (Transkript Ruth, S. 217)

Gemeindefereferent:innen wären, so Ruth, näher bei den Menschen als Priester und hätten das Potenzial, an deren Stelle Gemeinde zu leiten. Auch sei die Berufsgruppe gut vernetzt, sodass aus ihr heraus – abgesehen vielleicht von der erschöpft erlebten Gruppe der älteren Kolleg:innen – Veränderungsimpulse für Kirche erwachsen könnten. Auch Karin (64 Jahre) plädiert für eine Pastoral, der es nicht mehr um Macht- und Bedeutungserhalt, sondern um die Sorgen und Nöte der Menschen geht. Mitarbeitende – und damit sind natürlich nicht zuletzt Gemeindefereferent:innen gemeint – sollten konsequent nach ihren Fähigkeiten eingesetzt werden und so auch (gemeinde-)leitende Funktionen übernehmen können. Damit Veränderung in der Kirche möglich wird, bräuchte ihre Berufsgruppe, so Karin, einfach mehr Gehör bei den

1 Unterscheidet man in dieser Analyse zwischen Studierenden und Berufstätigen, so lassen sich nur 14,9% der Studierenden, aber 34,0% der im Gemeindefereferent:innen-Beruf Stehenden diesem „reformorientierten“ Typ zuordnen; offensichtlich braucht es ein paar (Berufs-)Jahre, um Innovation in Kirche und Pastoral zu denken und zu wagen. 55,2% der Studierenden zeigen ein „gemeindeorientiertes“ (35,6% der Berufstätigen) und 29,9% ein „sozialdiakonisches“ Kirchen- und Pastoralverständnis (30,4% der Berufstätigen).

Vorgesetzten bis hin zur Bistumsleitung; derzeit mangle es aber an einem „faire[n] Miteinander.“ (Transkript Karin, S. 101) Brigitte (55 Jahre) fokussiert in diesem Zusammenhang auf das in der Kirche unausgeschöpfte Potenzial der Frauen: „[Die] Kirchenoberen müssen langsam kapieren, dass es ohne die Frauen nicht geht.“ (Transkript Brigitte, S. 39) Für ideal hielte sie dabei die Lebensform und Rolle einer Diakonin. Der Kontakt zu den Menschen, das Einfühlungsvermögen in ihren Lebensalltag und die gemeinsame Sprache streicht schließlich auch Monika als Kapital der Gemeindefere[n]t:innen heraus, das – würde man in der Kirche die Rolle und Position der Gemeindefere[n]t:innen stärken – zu einer Vitalisierung von Pastoral führen würde; persönlich könne sie in dem ihr möglichen Rahmen nur innovativ wirken, da sie „viel unter dem Radar“ (Transkript Monika, S. 141) mache.

3. Geht man mit den Befragten im quantitativen Studienteil vom Erleben des Ist-Zustandes zur subjektiv erwünschten Zukunft des Gemeindefere[n]t:innen-Berufs, dann wird (analog zu den referierten Interviewaussagen) für ein klares Berufsprofil (das gegenwärtig 43 Prozent sehen und 84 Prozent sich zukünftig wünschen) inklusive einem geklärten Verhältnis zu den anderen Berufsgruppen im pastoralen Dienst votiert (hier stehen Ist- und Soll-Nennungen im Verhältnis von 36 Prozent zu 87 Prozent). Dass dieses Verhältnis von der viel beschworenen wechselseitigen „Augenhöhe“ geprägt sein sollte, darauf deuten hin die ausgeprägten Wünsche nach mehr Leitungsverantwortung (die wird aktuell von 25 Prozent gesehen, aber von 95 Prozent für die Zukunft gewünscht) und weniger nachgeordnetem Einsatz (den 82 Prozent als aktuelles Berufsmerkmal beschreiben und für die Zukunft nur 16 Prozent weiterhin wünschen). Angesichts dieser Befunde lässt sich trefflich streiten, ob die deutlichen Bestrebungen für ein klareres Berufsprofil, das sich dabei durch mehr Rechte und Möglichkeiten auszeichnet und damit den als derzeit bevorteilt erlebten Kolleg:innen in den anderen Pastoralberufsgruppen annähert, dem hier zur Diskussion gestellten Ideal eines liquiden Berufs entspricht. Klar ist dank einer weiteren Faktorenanalyse, jetzt über die Antwortmöglichkeiten zum tatsächlich erlebten und zukünftig erhofften Berufsprofil gerechnet, dass 334 (27,1%) der Befragten in den Gemeindefere[n]t:innen der Zukunft „Changeagent:innen“ sehen, die „für Irritation und Innovation sorgen“ (Faktorladung: 0,651), „mit theologischer Kompetenz punkten“ (0,630),

„Impulse für die Weiterentwicklung von Kirche setzen“ (0,516) und „Verantwortung in Leitungspositionen tragen“ (0,488).²

4. Betrachtet man last not least die von den Befragten in der GR-Studie als Change-förderlich benannten Kompetenzen, fällt zunächst die Rangreihe der Transformationskompetenzen in den Blick, die sich aus den Antworten auf die entsprechenden Fragebogen-Items ergibt. Demnach favorisieren 75 Prozent eine spirituelle Kompetenz („Spiritualität in ihrer ganzen Bandbreite und Vielfalt kennen und vermitteln“ und „Die Wirklichkeit Gottes im Alltag wahrnehmen und die Gottesbeziehung pflegen.“), gefolgt von Selbstkompetenz (53,7%, inklusive dem Vermögen und der Bereitschaft, „Konflikten im Verhältnis von Individuum und Institution nicht aus[z]uweichen“), Methodenkompetenz (53,4%), Sozialkompetenz (49,4%) und schließlich Sachkompetenz (33,1%). Nimmt man zur Interpretation auch die Freitextantworten auf die Frage „Welche weiteren Kompetenzen Ihrer Berufsgruppe sehen Sie, die Kirche in die von Ihnen gewünschte Richtung verändern können?“ hinzu (hier haben immerhin 760 von 1.234 Befragungsteilnehmenden und damit fast 62 Prozent eine oder mehrere Angaben gemacht), dann wird deutlich, dass unter „spiritueller Kompetenz“ keineswegs ein „Gesundbeten“ von kirchlicher Gegenwart und/oder Zukunft verstanden wird, sondern ein Zusammenspiel aus Pflege der eigenen Spiritualität (als Veränderungsressource?) und spiritueller Gemeinschaft mit Kirchenfernen, Anders- und Nichtgläubigen (als Veränderungsrichtung?). Auf Grundlage einer Inhaltsanalyse aller Freitextantworten fällt zudem auf, dass die von Verständnis und Empathie zu den „normalen“ Menschen geprägte Sozialkompetenz mit Abstand die meisten Nennungen erfährt (261, z. B. „Wir sind durch unsere Lebenssituation näher am ‚normalen‘ Leben der Menschen dran, sind weniger abgehoben als viele Priester. So können wir oft besser erspüren, was die Menschen brauchen und was sie nicht brauchen können.“ (B1682, w, 57)). So wird einmal mehr deutlich, dass die Überwindung einer – um nochmals in der Diktion von Ward zu sprechen – von einer „soliden“ zu einer „liquiden“ Kirche auch von einem Großteil der in der GR-Studie Befragten geteilt wird.

2 In dieser Einschätzung stimmen Studierende (28,6%) und Berufstätige (27,0%) weitgehend überein.

4. Über die Grenze von Kirche und ihrer Berufe hinaus

Dass Gemeindereferent:innen Kirche mitgestalten und dabei auch in markanter Weise verändern möchten und dass sie in ihrer Berufsgruppe hierfür auch vielfältige Transformationskompetenzen sehen, ist in der GR-Studie ohne Zweifel deutlich geworden. Auf Grundlage der gesammelten quantitativen und qualitativen Daten zu behaupten, dass die von uns befragten Gemeindereferent:innen ihren Beruf auch als „liquid“ und darin besonders veränderungsproduktiv begreifen, dies wäre sicher vermessen. In der Zusammenschau der Ergebnisse bleibt offen, ob die Entwicklungsrichtung kirchlicher Veränderung von der Mehrzahl der Gemeindereferent:innen nicht eher hin zu einer gemäß religionsgemeinschaftlicher (Macht-)Logik verbesserten Berufsposition bewegen sollte, oder (um diese von Sander (2002) in die Diskussion eingeführte produktive Unterscheidung zu nutzen) ob pastoralgemeinschaftlich eher für eine Überwindung durch Überschreitung institutionslogischer Eigeninteressen votiert wird. Betont sei in dieser Fragestellung das doppelte „eher“, weil hier keine klare Alternative zur Disposition steht, wohl aber eine Priorisierung gefragt ist.

Wenn mit Rainer Bucher „[d]as wirklich Besondere, auch Erregende unserer kirchlichen Situation, ihr entscheidender Kontext“ nicht so sehr ist, was konkret geschieht, sondern vielmehr „die Erfahrung der *Transformation* selbst, [...] die Erfahrung der Liquidierung, Verflüssigung der kirchlichen Sozialform“, dann ist der „Möglichkeitssinn‘ des Volkes Gottes“ gefordert. Dieses Volk Gottes ist bekanntlich (und daran muss gleichwohl immer wieder erinnert werden) größer als die Zahl der Hauptamtlichen in der Kirche. Sie sind ihm verpflichtet, wiederum mit Bucher, „im Hören auf das Volk, im Lesen der ‚Zeichen der Zeit‘ und ganz jenseits bürokratischer Amtlichkeit.“ Ganz ähnlich siedelt Stefan Gärtner (2014, S. 313f.) „die Identität von Laien im pastoralen Dienst an der Grenze“ an, „wo die Seelsorge der Kirche mit der Sorge von Menschen für andere in Not und der Verantwortungsübernahme für eine gerechtere Gesellschaft konvergiert. [...] So können Pastoral- und Gemeindereferenten dazu beitragen, dass aus einer Kirche *für* das Volk Gottes eine Kirche *des ganzen* Volkes Gottes entsteht.“ *In* der Kirche zu arbeiten, heißt dann (im doppelten Sinn von Bedeutung und Auftrag), für die vielen Berufungen in dieser Kirche, aber selbstverständlich auch darüber hinaus, nämlich mit Bewusstsein für die Weite

des Volkes Gottes, zu arbeiten (vgl. Feeser-Lichterfeld 2009). Es braucht ganz sicher Mut zur „Liquidität“ in der Beschreibung und vor allem Ausgestaltung eines Berufs im Rahmen einer liquiden Kirche und liquiden Zeit und Gesellschaft insgesamt. Mut macht dabei die von vielen Gemeindereferent:innen vertretene Option für eine Pastoral, die ihren Namen zu Recht trägt, weil sie nicht bzw. nicht so sehr wie derzeit auf das „System“ Pastoral und Kirche bezogen ist und dieses „irgendwie“ retten will, sondern weil sie selbstlos den Menschen und ihrer Rettung, was auch immer das im einzelnen Lebensschicksal heißen mag, zu dienen versucht (vgl. hier die Beiträge von Hillebrand bzw. Quinsky im vorliegenden Band). „Pastorale Praxis, genauer gesagt: eine Praxis, die das Attribut ‚pastoral‘ verdient, ist“ – so wagt Reinhard Feiter (2017, S. 166) einen Bestimmungsversuch – „ein Sprechen von Mensch zu Mensch und ein Handeln mit und an anderen Menschen, das Gottes Handeln an und sein Sprechen zu allen Menschen – durch Jesus Christus im Heiligen Geist – bezeugt“.

Literatur

- Bauman, Zygmunt. 2000. *Liquid Modernity*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Bauman, Zygmunt. 2009. *Flüchtige Moderne*. Berlin: Suhrkamp.
- Bauman, Zygmunt. 2010. *Leben in der Flüchtigen Moderne*. Berlin: Suhrkamp.
- Bucher, Rainer. 2012. ...wenn nichts bleibt, wie es war. *Zur prekären Zukunft der katholischen Kirche*. Würzburg: Echter.
- Feeser-Lichterfeld, Ulrich. 2009. Anspruch und Antwort. Berufen zum Dienst an der hohen Berufung des Menschen. *Herder Korrespondenz Spezial* (1): 40–43.
- Feeser-Lichterfeld, Ulrich. 2019. Identität und Kompetenz. In *Studium trifft Beruf. Praxisphasen und Praxisbezüge aus Sicht einer angewandten Theologie*, Hrsg. Ulrich Feeser-Lichterfeld und Kai G. Sander, 19–32. Ostfildern: Grünewald.
- Feiter, Reinhard. 2017. Das Evangelium ist für alle da. *Theologie der Gegenwart* 60 (3): 162–172.
- Gabriel, Karl. 2014. Liquid Church: Organisationssoziologische Anmerkungen. *Pastoraltheologische Informationen* 34 (2): 45–56.
- Gärtner, Stefan. 2014. Grenzgänger sein. Ein Impuls zur Identität von Pastoral- und Gemeindereferenten. *Theologie der Gegenwart* 57 (4): 309–316.
- Groot, Kees de. 2006. The church in liquid modernity: A sociological and theological exploration of a liquid church. *International Journal for the Study of the Christian Church* 6 (1): 91–103.

- Groot, Kees de. 2014. Die Herausforderung fluider Formen des Gemeindeaufbaus. *Pastoraltheologische Informationen* 34 (2): 157–170.
- Groot, Kees de. 2019. The Liquidation of the Church. *Journal of religion in Europe* 12 (3): 337–339.
- Henkelmann, Andreas. 2020. Auf Profilsuche. Die „Ordnung der pastoralen Dienste“ von 1977 und die neuen Berufe für Laien in der Seelsorge. In *Die Kirche und ihr Personal. Auf der Suche nach zukunftsfähigen Profilen und Identitäten seelsorglicher Berufe*, Hrsg. Samuel-Kim Schwobe, Julia Knop und Benedikt Kranemann, 11–32. Würzburg: Echter.
- Jacobs, Christoph. 2020. Kirche in Zeiten der Veränderung. Und was passiert mit den Seelsorgenden? In *Von Zukunftsbildern und Reformplänen. Kirchliches Change Management zwischen Anspruch und Wirklichkeit*, Hrsg. Stefan Kopp, 183–209. Freiburg: Herder.
- Sander, Hans-Joachim. 2002. *nicht ausweichen. Die prekäre Lage der Kirche*. Würzburg: Echter.
- Schüßler, Michael. 2014. Liquid church als Ereignis-Ekklesiologie. Über Verflüssigungsprozesse in Leben, Lehre und Kirche. *Pastoraltheologische Informationen* 34 (2): 25–43.
- Scott, Alan. 2011. Flüchtige Moderne. In *Lexikon der Globalisierung*, Hrsg. Fernand Kreff, Eva-Maria Knoll und Andre Gingrich, 84–85. Bielefeld: Transcript.
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.). 2022. *In der Seelsorge schlägt das Herz der Kirche. Wort der deutschen Bischöfe zur Seelsorge*. Bonn.
- Stenger, Hermann. 1979. Der Beitrag der Theologischen Fortbildung zur Identität der pastoralen Berufe. In *Theologie – Gemeinde – Seelsorger*, Hrsg. Walter Friedberger und Franz Schnider, 146–170. München: Kösel.
- Ward, Pete. 2002. Liquid church. In: *Mission and spirituality. Creative ways of being church*, Hrsg. Howard Mellor und Timothy Yates, 83–92. Calver: Cliff College Publishing.
- Ward, Pete. 2013. *Liquid church*. Eugene, Oregon: Wipf & Stock.
- Ward, Pete. 2017. *Liquid Ecclesiology. The Gospel and the Church*. Leiden: Brill.

Menschennah und systemerhaltend. Zukünftige pastorale Transformationslinien in der Vorstellung von Gemeindereferent:innen – Ressourcen und Hindernisse

Bernd Hillebrand

Das Versetzen eines Baumes ist immer ein Risiko. Ob er am neuen Ort wieder Wurzeln schlägt, bleibt ungewiss. Jede Veränderung birgt Unsicherheiten, weil das Neue noch nicht erlebt und das Alte noch nicht verabschiedet ist. Dennoch bleibt der Baum nicht von Veränderung verschont, er wächst und stirbt, reift und verdorrt. Diese Grundlogik einer planetarischen Existenz beschreibt schon Heraklit mit der Formel *panta rhei*. Dennoch zeigt sich in den Transformationsphänomenen der Spätmoderne eine neuartige und radikale Dimension von Veränderung, die sich der Kontrollier- und Beherrschbarkeit entzieht. Die meisten Handlungsmomente lassen sich nur noch als Ereignisse beschreiben.

Angesichts radikaler Transformationen in Kirche und Gesellschaft stellt sich die Frage nach einem möglichen produktiven Umgang. Doch zuvor muss Transformation sowohl im gesellschaftlichen als auch im theologisch-kirchlichen Kontext bestimmt werden, um daraus mögliche Impulse zukünftiger Szenarien zu entwickeln oder zu entdecken. Diesem Anliegen kommt im Folgenden der erste Abschnitt nach, in dem es um pastoraltheologische Transformationslinien geht. Daran schließen Ergebnisse der GR-Studie bezüglich Transformation und Transformationskompetenz an. Dabei beschreiben die befragten Gemeindereferent:innen nicht eigene Kompetenzen, die angesichts von notwendigen kirchlichen Transformationsprozessen gegeben sind, sondern schildern aus ihrer Wahrnehmung notwendige Ansätze und Kompetenzen, die für pastorale Transformationsprozesse der Zukunft erforderlich sind. Allerdings sind diese

Wahrnehmungen womöglich ein Spiegelbild des eigenen Transformations- und Kompetenzpotenzials. In einem dritten Abschnitt folgt eine Zusammenschau des fachwissenschaftlichen und des empirischen Teils, aus dem aufgrund von Konvergenzen und Divergenzen erste Schlüsse für mögliches pastorales Transformationspotenzial oder -defizit bei Gemeindereferent:innen gezogen werden.

1. Pastoraltheologische Transformationslinien als kriteriologische Grundlegung

Transformation oder Change sind zunächst keine eindeutigen oder klar definierten Begriffe. Je nachdem, welcher Veränderungsprozess im Blick ist oder angezielt wird, bedarf es unterschiedlicher Kompetenzen. Allein eine Grundoffenheit für Veränderungen reicht als Bedingung nicht aus, damit ein Prozess auch aktiv angegangen wird. Die Bereitschaft hängt von der inneren Motivation und Sinnhaftigkeit einer Veränderung ab, die wiederum etwas mit eigenen Überzeugungen und Werten zu tun hat. Aus diesen Grundbedingungen kann im Veränderungsprozess eine tatsächliche Überschreitung auf Transformation passieren. Daher können wir hier nicht über Transformation und dafür notwendige Kompetenzen sprechen, bevor nicht theologische Motive und Konstellationen von Transformation in Blick genommen werden. Der Ausgangspunkt dieses theologischen Zugangs ist zunächst ein biblischer. An ihn schließen gesellschaftliche Analysen der Gegenwart als Zeichen der Zeit an und münden in die Transformationslogik des Evangeliums. Daraus ergeben sich ein vorläufiges pastoraltheologisches Transformationsziel und ein Transformationsbegriff.

1.1 Biblische Transformation als Umformung und Neuanfang

Die Auseinandersetzung mit biblischen Transformationsvorstellungen und -darstellungen hat unmittelbar Auswirkungen auf konkrete Gottesvorstellungen. Ob nun Transformation einen Prozess der Umformung meint – in Gen 2 formt Gott den Menschen wie einen Töpfer aus Erde und Staub – oder einen radikalen Neuanfang – Offb 21,5: „Siehe, ich mache alles neu“ –, dies wirkt sich auch auf die konkrete Vorstellung der Zuordnung von Gott und Mensch aus. Harald Wetzler (2015) unterscheidet eine Transformation „by design“ von einer

Transformation „by disaster“. In der Transformation der Schöpfung deutet sich an, dass es womöglich um eine Transformationsvorstellung geht, bei der das Vorhandene bestehen bleibt, auch wenn es umgeformt wird. Lisanne Teuchert (2022, S. 79) verweist darauf, dass dieser Aspekt in der Transformationsbeschreibung von Kirchenentwicklungsprozessen meist unberücksichtigt bleibt: „Dieser Kontinuitätsaspekt von Transformation scheint in gegenwärtigen Verwendungsweisen eher im Hintergrund zu stehen, geht es doch zum Beispiel in kirchlichen Prozessen um die Veränderung, den Aufbruch, die Anpassung an neue Gegebenheiten.“

Wenn sowohl Gott als auch der Mensch und die ganze Schöpfung nicht außerhalb von Transformation gedacht werden, dann führt die Interventionsvorstellung automatisch zu Anfragen an das Gottesbild, dem gerade aktuelle Transformationsprozesse von Kirche nicht ausweichen können und sollten. Denn mit dem oben aufgeworfenen Spannungsverhältnis von Umformung oder Neuanfang stellt sich die Frage, „wie offen die Transformation der Welt durch Gott gedacht sein [muss], damit die Freiheit der Geschöpfe ihren Platz hat, [...] und wie geschlossen die Transformation der Welt durch Gott gedacht sein [muss], damit die Hoffnung [...] und die Glaubwürdigkeit endzeitlicher Verheißungen aufrechterhalten werden können“ (ebd., S. 80). An dieser Stelle können die unterschiedlichen Ansätze nicht diskutiert werden, sondern es kann nur auf Ansätze wie die Prozesstheologie, den offenen Theismus oder John Caputo mit einer schwachen Theologie verwiesen werden, die alle der Frage nachgehen, wie Gott in die Dynamik seiner Schöpfung selbst involviert sein kann. Es zeichnet sich jedoch ab, dass sich ein christliches Gottesbild in der Spannung zwischen der Freiheit des Menschen und der verheißenen Universalität einer Rettung in und durch Gott einer doppelten Verpflichtung nicht entziehen kann: zum einen gegenüber einem schwachen Gott, der „in der Unverfügbarkeit, in den Rissen und unmöglichen Möglichkeiten der planetaren Wirklichkeit“ (Schüßler 2022, S. 94) entdeckt werden muss, weil sich der christliche Gott selbst in das Menschsein riskiert hat, und zum anderen einem „zerrissenen Gott“ (Fuchs 2014), der sich den Abgründen und der Negativität der Welt nicht entziehen kann, sondern letztlich auch dafür Verantwortung trägt.

Beide Dimensionen müssten mitbedacht werden, wenn es aus christlich-theologischer Perspektive um kirchliche Transformationsprozesse geht. Ob dabei an Umformung oder an Neuanfang gedacht wird, ob es um Kontinuität

oder radikale Neuschöpfung „ex nihilo“ geht, es drückt implizit eine Gottesvorstellung aus, die meist nicht reflektiert oder theologisch bedacht wird. Die Entscheidung für bestimmte Transformationsimperative wirken sich jedoch auf die Vorstellung des Heilshandeln Gottes und die Rede von Gott aus und umgekehrt.

1.2 Transformationsanalysen als Zeichen der Zeit

Dass sich Transformationsprozesse der Gegenwart von früheren und immer schon stattgefundenen Veränderungsdynamiken unterscheiden, beschreibt Dirk Baecker (2018), ein Schüler von Niklas Luhmann, mit dem Begriff der vierten Medienepoche. Nach den ersten drei Medienepochen, der Erfindung der Sprache, der Schrift und des Buchdrucks, stellt die Digitalisierung eine ähnliche fundamentale vierte Medienepoche dar, die nicht nur Tempi beschleunigt und Räume sozial konstituiert, sondern in der „scheinbar Getrenntes miteinander [verflechtet] und viele Aspekte [...] gleichzeitig“ (Schüßler 2022, S. 85) gebraucht werden. Im Zuge dieser neuen Epoche kann sich etwas komplett Neues oder ein Rückgriff auf bereits überwunden Geglaubtes ereignen. Transformation geschieht also. Relevanz in dieser Dynamik hat nur noch, was aufgrund von veränderten Umweltimpulsen und von daraus folgenden subjektiven Lebensfragen verstanden werden kann. Transformation ist folglich immer dann nötig, wenn Impulse aus der Umwelt nicht mehr zum System passen oder nicht mehr im System verständlich sind (Ruster 2022).

Diese Transformationsprozesse betreffen auch die gesamte Theologie. Ursprüngliche und klassische Leitunterscheidungen, „mit denen die Theologie bisher Informationen aus Umwelt verarbeitete, sind in Auflösung begriffen“ (ebd.). Binäre Unterscheidungskriterien sind nicht mehr in der Lage, Zeit- und Raumerfahrungen abzubilden. Beispielsweise ist die binäre Unterscheidung von Schöpfer und Schöpfung evolutionstheoretisch nicht mehr zu halten und die Unterscheidung von Transzendenz und Immanenz ist nur in einer gegenseitigen Verzahnung von einer Transzendenz in der Immanenz denkbar. Die notwendige Neukonstituierung von Theologie könnte noch an weiteren nicht mehr haltbaren Leitunterscheidungen aufgezeigt werden (Schüßler 2022).

„Theologie und Pastoral werden heute zu Recht daran gemessen, ob sie dazu beitragen, die großen Transformationen besser zu verstehen und ob sie tatsäch-

lich Teil der Lösung sind.“ (ebd., S. 85) So stehen nicht nur Kirche und Gesellschaft, sondern alle Wissenschaften immer wieder vor der Herausforderung der Transformation, die zu unterschiedlichen Zeiten der Geschichte von grundlegendem oder reformierendem Charakter war.

All diese Impulse und Fragen, die sich in Transformationsanalysen und -prozessen zeigen, haben „den Status von Zeichen der Zeit“ (ebd.). An ihnen kann sich das Evangelium gleichzeitig bewähren und offenbaren.

1.3 Evangelium als nicht-rivale Musterunterbrechung im Transformationsprozess

Transformationen stehen im Kontext von christlichen Veränderungen unter dem Narrativ des Evangeliums. Das Evangelium erzählt von der Beziehungsgeschichte zwischen Menschen, Welt und Gott. In dieser Geschichte bleiben die Beteiligten nicht anonym, sondern zeigen sich in ihren Möglichkeiten und Grenzen, in Botschaften und Bildern. Auf diesem Hintergrund und im Blick auf diese Erfahrungen geht es bei Transformationsprozessen auch um eine Veränderung von gedachten Möglichkeiten und Grenzen, von Botschaften und Bildern im Beziehungsverhältnis der Beteiligten mit Gott. Gottes-, Menschen-, Welt- und Kirchenbilder sind von den Transformationsprozessen nicht ausgeschlossen, sondern müssen auf den Prüfstand des Evangeliums gestellt werden.

Michael Schüßler (2022, S. 88) weist allerdings darauf hin, dass veränderte Denkweisen und denkbare Veränderungen meist nicht homogen auf dem Hintergrund des bereits Gewussten, sondern erst durch wirkliche Musterunterbrechungen möglich sind, die mit einem anderen Erleben und Verhalten verbunden sind. Notwendige Haltungsänderungen hängen dabei unmittelbar mit den großen gesellschaftlichen Transformationen zusammen, wie der ökologisch-sozialen, der digitalen oder der pandemischen, aber auch der post-klerikalen Transformation. Die dringend notwendige kirchliche Transformation geschieht nicht unabhängig von den anderen, sondern beeinflusst systemisch die gesellschaftlichen Themen und umgekehrt bestimmen die gesellschaftlichen die kirchlichen Ansätze der Transformation.

Ein wichtiger Transformationsbeitrag christlichen Glaubens stellt die Wiederentdeckung einer planetaren und globalen Schöpfungsverantwortung dar. In der konkreten Identifizierung von Kriterien einer christlichen Transforma-

tion bekommt die Neuinterpretation biblischer Schöpfungstheologie, aber auch die nicht-rivale Ressource des Evangeliums eine entscheidende Rolle. Innovative Überlegungen zu einer planetaren Schöpfungstheologie bieten Bruno Latour (2022) oder Birgit Weiler (2017). Im Gegensatz zu gesellschaftlichen und kirchlich-missionarischen Machbarkeits- und Wachstumslogiken verweist François Jullien (2019) auf die nicht-rivale Ressource des Christentums.

„Das Evangelium in dieser Weise freizugeben heißt nicht, es aufzugeben, sondern es als Ressource für ereignishafte Aneignung zur Verfügung zu stellen, ohne exklusive Zugehörigkeit, ohne Wenn-dann-Struktur und nicht als rivales Entweder-oder: als Unterbrechung fataler Konkurrenz- und Steigerungslogiken, als Ressource einer Gemeinwohlpastoral.“ (Schüßler 2022, S. 88f.)

Die Gefahr kirchlicher Transformationsprozesse liegt oft in einer Forderung von Machbarkeits- und Wachstumslogiken, die in ihrem Grundansatz keine Unterbrechung darstellt, sondern sich in einer Fortsetzung von katechetischem Erfüllungsdruk (Glaube als Postwachstumsressource) und neuen hegemonialen Mustern zeigt. Pastorale Transformation muss das Evangelium als Funktionslogik freigeben, sich von einer binnenkirchlichen Wachstumsoptimierung freimachen und Ausgangspunkt von rivalen Unterbrechungsmustern werden. Eine solche Unterbrechung zeigt sich als eine solidarische Kirche mit den gegenwärtigen Ängsten und Hoffnungen der Menschen im Horizont des Evangeliums. Eine so verstandene Transformation einer pastoralen Realität bedeutet eine „Umstellung auf Gastfreundschaft, Spontaneität, und (mögliche) Anonymität und damit der Verzicht auf die Prinzipien Kontrolle und Dauer“ (Bucher 2012, S. 188). Als eine solche Solidaritätsagentur begibt sich Kirche in das Risiko der Verletzlichkeit, die sich in einer stabilen und mobilen Präsenz wiederfindet.

1.4 Stabile und mobile Präsenz als zukünftiges Transformationsziel

Spätmoderne Transformationsprozesse sind offensichtlich von einer neuen Qualität. Sie führen zu einer hohen Differenzierung und Pluralisierung. Themen und Zusammenhänge lassen sich nicht mehr mit binären Leitunterscheidungen beschreiben, sondern bedürfen einer neuen komplementären Bestim-

mung. Daher sind Transformationsprozesse uneindeutig und widersprüchlich. Das langfristige Ziel ist oft noch nicht erkennbar. Um diesen komplexen Prozessen pastoral begegnen zu können, braucht es plurale pastorale Sozialformen, die in der Lage sind, in unterschiedlichen Szenen Begegnungen zu eröffnen. Die Leitkategorie zukünftiger Pastoralprozesse formt sich also aus einer Aufgabenorientierung, die sich aus den Themen der Welt und des Evangeliums ergibt, und nicht mehr primär an einer festen Sozialform festhält. Diese Form ergibt sich aus dem Zusammenspiel von Aufgabe und Szenenort. Die spezifische Aufgabe aus dem Evangelium ist eine existentielle, die sich an den Orten des Lebens findet und Menschen mit der Zusage des Evangeliums ermutigt. Sie öffnet sich dabei den sozialen und kulturellen Fragen und zeigt sich als soziale und kulturelle, also als diakonische Präsenz. Diese Pastoral begibt sich in die spätmoderne Logik des Netzwerks und zeigt sich daher stabil und mobil präsent – an einem festen und zuverlässigen Ort und ebenfalls als aufsuchende Pastoral mobil unterwegs. Diese doppelte Ausrichtung findet sich im pastoralen Modell von festen lokalen Ansprechpartner:innen und einem überregional zusammenarbeitenden Team. Der:die pastorale Mitarbeiter:in hat dann auf der einen Seite einen festen Ort und ist auf der anderen Seite an vielen Orten mobil präsent. Dieser Transformationsansatz gibt in den Umbruchprozessen einen festen und erreichbaren Ort von Kirche nicht auf, ergänzt ihn aber mit offenen und mobilen Ereignisorten von Kirche, die sich aus Begegnungen oder Ereignissen ergeben.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich eine pastoraltheologische Transformation nicht nur an der Sozialform oder an Professionalisierungslogiken orientiert, sondern vor allem an einer nicht-rivalen Musterunterbrechung eines solidarischen Engagements. Daher richtet sich eine christliche und pastorale Transformation kriteriologisch an den gegenwärtigen Ängsten und Hoffnungen von Menschen im Horizont des Evangeliums aus. Ob dieser Schritt gelingt, entscheidet sich an der Präsenz- und Risikokompetenz von pastoralen Mitarbeiter:innen, ob sie in der Lage sind, sich in die unsichere Begegnung und Erfahrung zu begeben. Dabei können neue Kirchorte entstehen und Theologiegeneratives geschehen.

2. Pastorale Transformationslinien in der Wahrnehmung von Gemeindereferent:innen

Richtet man nun den Blick auf die qualitativen und quantitativen Forschungsergebnisse der GR-Studie, dann zeigt sich, wie aus der Perspektive bzw. den Perspektiven von Gemeindereferent:innen eine pastorale Transformation aussehen müsste. In ihren Beschreibungen zeigen sich Sensibilisierungen für Veränderungsprozesse. Diese sensibilisierten Wahrnehmungen in den Augen der Gemeindereferent:innen sind wiederum die Grundlage für Veränderungskompetenz und Veränderungshandeln.

2.1 Ressourcen und Hindernisse für eine pastorale Transformation aus Sicht von Gemeindereferent:innen im qualitativen Studienteil

Gemeindereferent:innen nehmen in vielerlei Hinsicht Veränderungsbedarf innerhalb der verfassten Kirche wahr. Es lassen sich vier Transformationsperspektiven wahrnehmen, die im Folgenden beschrieben werden.

Eine erste Transformationsperspektive sehen die interviewten Personen in der Entwicklung von *alternativen kirchlichen Handlungsansätzen*, die es in einer sich verändernden Kirche der Zukunft bräuchte. Sie fordern eine plurale und sich öffnende Kirche und Kirchengemeinde. Dazu sprechen sie Themen an, wie Abkehr von Diskriminierung nicht normativ lebender Menschen. Ganz explizit wird der Umgang mit Homosexualität benannt. Außerdem soll der Handlungsstil von Subjektbezogenheit und Charismenorientierung geprägt sein. Im gemeinsamen Handeln erwarten sie für sich selbst mehr Mitgestaltungsmöglichkeit und Wertschätzung. Diese Kategorien schließen unmittelbar an Handlungsansätze an, die einen veränderten Umgang mit Menschen fordern. Der Mensch soll als Subjekt im Mittelpunkt stehen und als solcher mehr Wertschätzung und Gestaltungsraum erfahren. Gemeindereferent:innen berichten von eigenen Erfahrungen des fehlenden Respekts, die sich auf ihr Gehalt und den Umgang mit ihnen beziehen. Es werden also zunächst Haltungsänderungen gefordert, die mehr den Menschen als das System Kirche und deren Erhaltung im Fokus haben. Hindernisse für diesen Haltungswechsel sehen sie in einer „Begegnungsarmut“, die einer starken kirchlichen Binnenorientierung geschuldet

ist. Der Mensch kommt nur durch ein neues Zugehen und Aufsuchen in den Blick, der weiter als der binnenkirchliche sein muss. Schließlich kommt noch ein weiterer Aspekt in den Fokus. Gemeindereferent:innen beschreiben, dass es in einer Kirche der Zukunft um eine Stärkung des Glaubens gehen müsste. Es werden Aspekte genannt wie Begegnung im Glauben, geistliche Begleitung oder neue Liturgieformen.

Insgesamt fällt auf, dass alternative Handlungsansätze für eine notwendige Transformation in der Kirche zur Sprache kommen. Weniger im Blick hingegen sind theologisch notwendige Transformationen, Gottesbilder oder Gemeindebilder. Auch sozialräumliche Kooperationen werden kaum benannt, auch wenn sie vielleicht beim Aspekt der Begegnungsarmut implizit mitgedacht sind.

Als zweite Transformationsperspektive werden *strukturelle Veränderungen* aufgezeigt. Es finden sich Aspekte wie Modernisierung, Abkehr von Minderheitsdiskriminierungen oder Hierarchieverflachung. Der Bereich Macht und Hierarchie erhält sogar eine eigene Unterkategorie, die unter Hindernisse für eine gelingende Transformation eingeordnet ist. Die Kritik an der kirchlichen Machtkonstellation steht unmittelbar im Zusammenhang mit der eigenen Erfahrung von Gemeindereferent:innen, dass sie sich in der innerkirchlichen Hierarchie der hauptamtlichen pastoralen Mitarbeiter:innen auf der untersten Ebene wahrnehmen. Strukturveränderung als Kirchenreform klagen sie ebenfalls ein, die sich im Bereich von Gleichberechtigung oder einer veränderten Sexualmoral zeigen müsse.

Insgesamt fällt auf, dass im Bereich der systemischen Strukturveränderung vor allem Transformationsprozesse im Bereich von makro- und mesostrukturellen Themen (Institution und Ortskirche) und weniger im Bereich lokaler Strukturen (Sozialraum, Leadership) gefordert wird. Die strukturellen Themen sind dabei vorrangig binnenkirchlich und kaum (mikro)strukturell orientiert. Problematische Machtkonstellationen beispielsweise im Lokalen wie auch im Verhältnis zu Engagierten werden nicht benannt. Auch die Logik von struktureller Vernetzung findet keine Erwähnung. Wie in der vorausgehenden Transformationsperspektive spielen auch hier keine pastoraltheologischen Aspekte zum Gottes- oder Gemeindebild eine Rolle.

Eine dritte Transformationsperspektive findet sich in der Frage nach *zukünftigen Angebotsformaten*. Im Vordergrund der Angebote stehen die eigenen Mitglieder, auch wenn mit dem genannten Aspekt der Begegnungsarmut (man

solle mehr aufsuchend arbeiten) offensichtlich auch über die eigenen Mitglieder hinausgedacht wird. Ansonsten werden vorrangig Liturgie- und Bibeldienste oder geistliche Begleitung angeführt. Diese Aspekte beziehen sich jedoch meist auf den internen Gemeindeaufbau und sind mitgliederorientiert. Bei der Kategorie „Changepotenzial“ werden dann Themen benannt, wie Lebensnähe, Mut oder Handlungsfreiheit. Sie haben zwar das Potenzial, nicht nur mitglieder- und angebotsorientiert zu agieren, die Ankerbeispiele jedoch hegen den Verdacht, dass zum einen vor allem mitgliederorientiert und zum anderen nur teilweise über die eigene Angebotslogik hinausgedacht wird. Im Kontext von Veränderungsformaten wird also vor allem pragmatisch und organisational und weniger aufgabenorientiert gedacht.

Eine vierte und letzte Transformationsperspektive setzt den Fokus auf *wahrgenommene Strategien* von Gemeindeferent:innen. Es gibt eine Grundstrategie, die Gemeindeferent:innen leben und überleben lässt. Sie trennen oftmals ihre Identifikation mit der verfassten und der lokalen Kirche. Im lokalen Kontext sehen sie ihre Aufgabe vor allem im Dasein für Menschen. Sie fordern Teamarbeit ein und organisieren sich flexibel. Mit diesen Strategien erhoffen sie, im lokalen Bereich Veränderungen zu bewirken. Der Fokus liegt also vor Ort. Ob sie dadurch dauerhaft zu einer systemischen Transformation beitragen können, bleibt zu bezweifeln. Das Mikrosystem werden sie teilweise verändern, auch wenn sie an die systemischen Vorgaben immer gebunden bleiben, was ein Frustrationspotenzial in sich birgt. In den Begegnungen im lokalen Bereich jedoch werden sie überzeugen, auch wenn sie von dort aus das organisationale System wenig beeinflussen können.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass von den Gemeindeferent:innen viele produktive pragmatische und begegnungsorientierte Transformationen zur Sprache kommen. Allerdings werden tieferliegende Probleme, wie neoliberale Musterunterbrechungen und theologische Handlungsreflexionen im Bereich von Gottes- und Gemeindebild, nicht benannt. Offen bleibt, ob der Sprung von einer binnenkirchlichen zu einer vernetzten Kirche und von einer angebots- zu einer aufgabenorientierten Kirche mitbedacht und mitintendiert ist.

2.2 Ressourcen und Hindernisse für eine pastorale Transformation aus Sicht von Gemeindereferent:innen im quantitativen Studienteil

Im quantitativen Teil der GR-Studie werden Gemeindereferent:innen zum einen nach ihrem momentanen und gewünschten Berufsprofil gefragt. Dies kann Hinweise dafür liefern, ob das Berufsprofil im eigenen Selbstverständnis Transformationspotenzial hat. Dabei hat jedes Profil ein gewisses Potenzial zur Veränderung, es stellt sich nur die Frage, an welche Art von Veränderung jeweils gedacht ist. Zum anderen werden sie in einem weiteren Fragenkomplex nach Kompetenzen gefragt, die für Transformationsprozesse einer Kirche ihrer Vorstellung nach notwendig sind.

Im Bereich von Ressourcen und Hindernissen für eine pastorale Transformation fallen im Wesentlichen vier Aspekte auf: Es scheint als Erstes, dass Gemeindereferent:innen Veränderung in der Kirche vor allem durch den Druck von außen vermuten und glauben, Kirche nur vor Ort beeinflussen zu können. Sie sehen den Motor des Wandels also nicht in der Institution selbst, sondern glauben an eine *Veränderung durch den Druck von außen* und durch ihre Veränderung vor Ort. Ob es dadurch zu einer institutionellen Veränderung kommt, bleibt offen.

Die Gemeindereferent:innen haben als Zweites eine klare Vorstellung davon, welchen Beitrag sie zur Veränderung von Kirche und Pastoral leisten können. Allerdings fällt die Bewertung der dazu notwendigen Kompetenzen unterschiedlich aus. Es ist interessant, dass der *spirituellen Kompetenz eine überaus große Bedeutung* zugeordnet wird. An zweiter Stelle folgt Selbst- und Methodenkompetenz, die allerdings bei den Gemeindeorientierten (es wird hier von einer Orientierung gesprochen, da es in der Realität Typen nicht exklusiv gibt) weniger wichtig ausfällt. Sozial- und Sachkompetenz folgen danach. In diesem Ergebnis scheint problematisch, dass zwar Selbst- und Methodenkompetenz im Blick sind, allerdings die Grundlage aller Veränderung, nämlich Beziehungs- und Teamkompetenz, gering eingeschätzt wird. Auch theologischer Fachkompetenz, wie einem reflexiven Diskurs auf die Veränderung von Gottes- und Glaubensbild, kommt keine allzu große Bedeutung zu. Die Abfrage dieser Kompetenzen könnte bei einer weiteren Studie ein größeres Gewicht erhalten. Beispielsweise wäre an konkrete theologisch-hermeneutische Items, die mit Projektmanagement in Bezug gesetzt werden, zu denken, um eine theologische

Aufgabenorientierung abzufragen. Beziehungs- und Teamkompetenz könnten weitere relevante Items im Veränderungsprozess sein.

Im Blick auf die erwünschten Berufsprofile zeigt sich etwas Drittes. *Seelsorge ist offensichtlich für alle Typen wichtiger als der Changeaspekt*, was deutlich wird, wenn jeweils die Prozentangaben für die drei unterschiedlichen Profile summiert werden. Erstaunlich ist jedoch, dass alle drei Typen aus dem Kirchen- und Pastoralverständnis Anteile im gewünschten Berufsprofil von Change und von Seelsorge haben (vgl. hierzu auch den Beitrag von Quisinsky im vorliegenden Band). Diese Beobachtung könnte bedeuten, dass es bei allen Gemeindefereht:innen eine innere Bereitschaft zur Veränderung gibt, sie aber ihre eigentliche Aufgabe in der Seelsorge sehen. Die Kompetenz der Seelsorge kann in jedem Fall eine wichtige Grundlage auch für Veränderung sein. Allerdings wird dabei die unmittelbar strukturelle Weiterentwicklung von Kirche zu wenig in Blick kommen.

Schließlich kann man als vierten Aspekt bei zwei Dritteln der Befragten davon ausgehen, dass sie sich *über den binnenkirchlichen Raum hinaus öffnen* möchten. Die Reformorientierten suchen nach neuen Orten und Formaten außerhalb der Gemeinde, eher missionarisch am Evangelium orientiert, während die Sozialorientierten auch an einem Lernen außerhalb von Kirche interessiert sind, eher diakonisch orientiert. Kritische Impulse im Sinne von Musterunterbrechungen im Kontakt nach außen und sich notwendig verändernde Gottesbilder nach innen wurden nicht erfragt und können daher an dieser Stelle nicht beurteilt werden.

Insgesamt trauen Gemeindefereht:innen der Institution Kirche als Motor von Veränderung wenig zu. In ihrem Selbstverständnis stehen die Seelsorge und die spirituelle Kompetenz mehr im Vordergrund als explizite Veränderungskompetenzen, sowohl theologisch als auch methodisch. Bemerkenswert ist der Veränderungsblick, der bei zwei Dritteln der Befragten über eine enge binnenkirchliche Fokussierung hinaus geht und somit aufgebrochen wird.

3. Ressourcen und Hindernisse für eine pastorale Transformation in der Wahrnehmung von Gemeindereferent:innen

Dieser dritte und letzte Abschnitt gibt einen Überblick zu konvergierenden Ressourcen und zu divergierenden Hindernissen aus den bisher vorgetragenen Beobachtungen und Überlegungen.

3.1 Ressourcen für eine pastorale Transformation

Eine große Übereinstimmung findet sich im Bereich einer Begegnungsorientierung von Transformation, die man als *lokale Transformation* bezeichnen könnte. Veränderung vollzieht sich letztlich als Ereignis, das so plural und unvorhersehbar wie das Ereignis selbst ist. Der Fokus der Veränderung der Gemeindereferent:innen liegt offensichtlich im lokalen Bereich und nicht auf der systemischen Makroebene von Kirche. Nicht dass die Transformation auf der Makroebene nicht vonnöten wäre, sondern dass auf dieser Ebene kein Handlungsspielraum wahrgenommen wird, führt zu dieser Wahrnehmung.

Ähnlich setzt ein weiterer Aspekt von Transformation auf der personalen Ebene an. Als Ausgangspunkt von Transformation wird ein *subjektbezogener und kompetenzorientierter Ansatz* formuliert. Pastoral soll an den Menschen, an ihnen als Subjekt und ihren Kompetenzen, orientiert sein und ist infolgedessen nur plural zu denken. Gemeindereferent:innen fordern also eine pastorale Transformation von pluralen und diversen Formen.

Oft wird formuliert, dass Transformation nur dann gelingen kann, wenn sie den Blick über die eigenen Grenzen hinauswagt. Es bedarf einer *mobilen und flexiblen Präsenz*, die Ausgangspunkt von Transformation sein kann. Es wird eine aufsuchende Pastoral vorgeschlagen, die sich bewusst der Begegnung aussetzt. Diese Präsenz wird stark diakonisch beschrieben. Sie ist als Dasein für Menschen erfahrbar, sie wird unabhängig von Mitgliedschaft wahrgenommen und sie begleitet Menschen auf dem Weg, Glaube und Leben miteinander in eine Verbindung zu bringen. Allerdings stellt sich die Frage, ob in der konkreten Praxis dieser Schritt einer absichtslosen Präsenz tatsächlich bereits in die Tat umgesetzt wird und nicht zeitliche und normative Zwänge sie daran hindern.

Eine transformative Begegnung wird im fachwissenschaftlichen Teil als Gastfreundschaft, als Spontaneität oder als Verzicht auf Kontrolle qualifiziert. Sie ist nicht ohne Partizipation und Teilhabe denkbar. Deshalb wird *Hierarchieverflachung* als ein Transformationsziel für transformative Begegnung gefordert. Gemeindereferent:innen leiden in besonderem Maße darunter, dass sie sich in der innerkirchlichen Hierarchie der hauptamtlichen pastoralen Mitarbeiter:innen auf der untersten Ebene wahrnehmen. Daraus ergeben sich Frustration und Motivationsverlust für ein proaktives Angehen von Transformation.

Schließlich lassen sich 60 Prozent der befragten Gemeindereferent:innen offensichtlich motivieren, in den gesellschaftlichen Raum hinein entweder diakonisch oder lebens- und glaubensvermittelnd zu wirken. Transformation und Veränderung bekommen hier kirchlich und pastoral den Rang von *Zeichen der Zeit*, auf die diakonisch oder vermittelnd reagiert wird.

3.2 Hindernisse für eine pastorale Transformation

Auffällig ist, dass Gemeindereferent:innen im Wesentlichen doch *systemerhaltend* sind. Sie können von ihrer Position im System aus kaum verändernd wirken, fokussieren sich auf den unmittelbaren Nahbereich und zunächst auf den Gemeindebereich, über den sie zwar durchaus hinausdenken, aber in ihrem alltäglichen Handeln kaum dazu kommen.

Die Zielgruppe des eigenen Handelns wird grundsätzlich über die eigenen Mitglieder hinausgedacht (aufsuchende Pastoral). Sowohl in der qualitativen als auch in der quantitativen Studie kommen jedoch beispielsweise bei der Forderung nach mehr Partizipation oder bei Bibel- und Liturgieangeboten nur die kirchlichen Mitglieder in den Blick. Es fällt offensichtlich schwer, die *Mitgliederorientierung* konsequent aufzubrechen.

In ihrer Arbeitsweise beschreiben Gemeindereferent:innen zwar den Ansatz einer Subjekt- und Kompetenzorientierung, erwähnen aber immer wieder, dass es darum geht, Menschen zu erreichen. Dahinter steckt vermutlich eine stärkere *Angebots- und Systemlogik* als eine theologische Aufgabenlogik. Bestätigt wird diese Vermutung in dem Ergebnis des erwünschten Berufsprofils, in dem die Rolle und Aufgabe primär in der Seelsorge und weniger in der Veränderung oder im Übersetzen liegt. Eine sich verändernde theologische Aufgabenlogik ist darin wohl nicht zu vermuten.

Auffällig war immer wieder, dass tendenziell eine theologische Reflexion des eigenen und des kirchlichen Handelns fehlt. *Gottesbilder und Kirchenbilder*, auch wenn eine Typisierung von möglichen Kirchenbildern erhoben wurde, spielen in den Gesprächen mit den Gemeindereferent:innen keine Rolle. Der Zusammenhang von Gottesbild und seine prägende Wirkung auf das Kirchenbild im Kontext von Transformation werden nicht thematisiert.

Ebenfalls scheint eine Sensibilität für *rivale Musterunterbrechungen* im Kontext von gesellschaftlichen und kirchlichen Machbarkeits- und Optimierungslogiken bei Transformationsprozessen nicht ausgeprägt zu sein. In der Forderung nach Gerechtigkeit und einer Option für die Armen werden die Auswirkungen von rivalen Mustern beschrieben, aber nicht deren Ursache oder Unterbrechung thematisiert.

Die große Stärke und Kompetenz von Gemeindereferent:innen zeigt sich oft beschrieben in ihrer starken Nähe zu Menschen, wo es ihnen gelingt, auf lokaler Ebene Transformationen zu initiieren. Mit diesem Fokus sind sie wenig systemfokussiert, am Ende aber systemerhaltend. Aufgrund ihrer Position im System können sie nicht auf grundsätzliche Transformationen in der verfassten Kirche einwirken, was sich wohl auch auf ihre Haltung auswirkt. Der starke Fokus auf die Seelsorge ist eine wesentliche und wichtige Aufgabe einer zukünftigen Kirche, die sich aus dem Evangelium begründen lässt und gesellschaftlich eine hohe Glaubwürdigkeits- und Relevanzwirkung in sich birgt. Allerdings schränkt diese Fokussierung den Blick auf andere Aufgaben ein, wie Vernetzung, Initiation von Ritualen oder eine politisch-prophetische Dimension. Außerdem wäre eine wichtige Kompetenz für pastorale Transformation, dem theologischen Zusammenhang von Gottes- und Kirchenbild mehr Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. Ebenfalls bedeutend wäre eine Sensibilisierung für einen neoliberalen und leistungsorientierten Offenbarungspositivismus, der sich oft in kirchliche Veränderungsprozesse einschleicht.

Zusammenfassend kann man im Blick auf die GR-Studie sagen, dass die Gemeindereferent:innen überzeugend menschennah sind und gleichzeitig ungewollt systemerhaltend, da sie wenig prophetisch und wenig systemisch einflussreich sind.

Literatur

- Baecker, Dirk. 2018. *4.0 oder Die Lücke die der Rechner lässt*. Leipzig: Merve.
- Bucher, Rainer. 2012. *...wenn nichts bleibt, wie es war. Zur prekären Zukunft der katholischen Kirche*. Würzburg: Echter.
- Fuchs, Ottmar. 2014. *Der zerrissene Gott. Das trinitarische Gottesbild in den Brüchen der Welt*. Ostfildern: Grünewald.
- Jullien, François. 2019. *Ressourcen des Christentums. Zugänglich auch ohne Glaubensbekenntnis*. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Latour, Bruno. 2022. *Kampf um Gaia. Acht Vorträge über das neue Klimaregime*. 2. Auflage. Berlin: Suhrkamp.
- Ruster, Thomas. 2021. *Das Transformationsjahr*. <https://www.feinschwarz.net/2021-das-transformationsjahr/> (Abruf: 30.09.2023).
- Schüßler, Michael. 2022. Nicht über uns, nicht vor uns, in den Ereignissen unter uns. Die Replik von Michael Schüßler auf Lianne Teuchert. *Lebendige Seelsorge* 73 (2): 93–95.
- Schüßler, Michael. 2022. Transformation: Zur Dynamik pastoraler Musterunterbrechungen. *Lebendige Seelsorge* 73 (2): 85–90.
- Sommer, Bernd und Harald Welzer. 2015. Transformation Design: A Social-Ecological Perspective. In *Transformation Design. Perspectives on a New Design Attitude*, Hrsg. Wolfgang Jonas, Sarah Zerwas, Kristof von Anshelm. Basel: Birkhäuser.
- Teuchert, Lianne. Transformation: Das Projekt Gottes mit der Welt? *Lebendige Seelsorge* 73 (2): 78–84.
- Weiler, Birgit. 2017. *Gut leben – Tajimat Pujüt. Prophetische Kritik aus Amazonien im Zeitalter der Globalisierung*. Ostfildern: Grünewald.

Vom Kirchen- und Pastoralverständnis der Gemeindereferent:innen lernen. Fünf Thesen zu ekklesiologischen Indikationen und ekklesialen Optionen für eine Kirche im Zustand der Transformation

Michael Quisinsky

Einleitung: Komplexität von Kirche – Entwicklung von Kirche – Personalität von Pastoral

Wer kann was vom Kirchen- und Pastoralverständnis der Gemeindereferent:innen lernen? Um bei dieser sehr komplexen Frage zu theologischen Antwortelementen zu gelangen, die organisationalen Aspekten nicht nur nachträglich angehaftet werden, sind drei Vorbemerkungen hilfreich.

Erstens: Die Kirche ist „eine einzige komplexe Wirklichkeit“ (LG 8), weil und insofern sie „aus menschlichem und göttlichem Element zusammenwächst“. Die beiden Elemente können dem Konzil zufolge nicht als „zwei verschiedene Größen“ gedacht werden. Sie werden umschrieben einerseits als „mit hierarchischen Organen ausgestattete Gesellschaft“, „sichtbare Versammlung“, „irdische Kirche“ und andererseits als „geheimnisvolle[r] Leib Christi“, „geistliche Gemeinschaft“, „mit himmlischen Gaben beschenkte Kirche“.

Zweitens: Komplexität ist dynamisch, insofern sie theologisch Ausdruck des Zusammenwachsens beider Elemente ist und somit eine eschatologische Komponente hat (vgl. auch LG 48, GS 45, AG 1). Kirche ist von daher ständig in Transformation und Entwicklung (Rahner 2019; Wehrle 2010; Chiron 2020).

Auch jede „Kirchenentwicklung“ muss sich von daher messen lassen an jener Wandlung, die das Irdische in Gottes Lebensfülle hinein verwandelt (GS 38) und die in jeder deshalb ekklesiogenetischen Eucharistie gefeiert wird (dazu auch Zulehner 2020, S. 229–233).

Drittens: Kirche besteht aus Menschen und ist da für Menschen. So selbstverständlich diese Aussage erscheint, so groß ist die damit verbundene Herausforderung. Denn Kirche ist immer nur zweitrangig. Erstrangig ist, wofür sie mit ihrer Pastoral da ist: „innigste Vereinigung mit Gott“ und „Einheit der ganzen Menschheit“ (LG 1), also Begegnung und Beziehung zwischen Gott und Mensch sowie zwischen Mensch und Mensch. Dafür ist sie „in Christus gleichsam das Sakrament, d.h. Zeichen und Werkzeug“ (ebd.). Von daher geht es der Pastoral als „Seel-Sorge“ nicht in erster Linie darum, „die Kirche in den Seelen“ zu erheben (vgl. Guardini 1922, S. 1), sondern „die Seelen in der Kirche“ – und darüber hinaus – zu erheben, was dann freilich Ersteres zur Konsequenz haben darf.

Vor dem Hintergrund dieses konziliar-lehramtlichen Selbstverständnisses der Kirche werden im Folgenden in fünf Thesen ekklesiologische Indikationen und ekklesiale Optionen des Kirchen- und Pastoralverständnisses von Gemeindefereferent:innen, wie sie sich aus einer Gesamtsicht auf die quantitativen und qualitativen Ergebnisse der GR-Studie ergeben, skizziert und die damit verbundenen Fragehorizonte theologisch ausgeleuchtet.

1. These: Die ekklesiologische und ekklesiale Aussagekraft von quantitativen und qualitativen Erhebungen des Kirchen- und Pastoralverständnisses ergibt sich aus deren theologischer Reflexion

Empirische Studien sind notwendig für ein umfassendes Verständnis von Kirche und Pastoral, bedürfen aber zur Erhebung ihrer ekklesialen Tragweite im Licht der in LG 8 genannten Komplexität einer ekklesiologischen Reflexion (vgl. Legrand 2007).

1.1 „Kirche“ und „Pastoral“ sind mehrdimensionale Begriffe

Damit auf Kirche und Pastoral bezogene Begriffe der theologischen Reflexion dienen können, müssen im Sinne des eingangs Gesagten theologische und anthropologische, dann aber auch normative und deskriptive, theoretische und praktische Anteile identifiziert und aufeinander bezogen werden. Dabei ist darauf zu achten, welche Leitbilder und Erfahrungen mit ihrer jeweiligen inneren Dynamik sich beim Gebrauch der Begriffe subjektiv und gemeinschaftlich in welcher Gewichtung zueinander verhalten. Das gilt übrigens auch für den Begriff „Gemeinde“, der ja in der Berufsbezeichnung „Gemeindereferent:in“ enthalten ist und sowohl deskriptiv wie auch normativ ausgesprochen vielgestaltig verwendet wird (siehe Abschnitt 5.2).

Sowohl „Kirche“ als auch „Pastoral“ sind Begriffe, die von den befragten Gemeindereferent:innen ganz unterschiedlich verwendet werden. „Kirche“ kann die Universal-, die Welt-, die Orts-, die Teil- oder die Diözesankirche bezeichnen, aber auch, teils im Gegensatz dazu, die Kirche vor Ort. Sichtet man die Interviewtranskripte, so ist klar: In Beschreibung und Deutung fließen persönliche Erfahrungen, institutionelle Erscheinungsformen oder auch Narrative des kollektiven Gedächtnisses ein. Oft gehen verschiedene Ebenen Hand in Hand (z. B. die von uns interviewte Gemeindereferentin Karin) und sind biographisch geprägt (z. B. Brigitte). Häufig vorkommende Motive wie Kirche als „Heimat“ (z. B. Brigitte) oder Hilfsbegriffe wie „Amtskirche“ (z. B. Carina) sind jeweils eigens auf ihren Zusammenhang und Sachgehalt hin zu befragen, ebenso Umschreibungen von Kirche, die ohne den Begriff „Kirche“ auskommen. „Pastoral“ kann ein technischer Begriff für die Seelsorge sein, ist aber sehr oft einfach auch eine Umschreibung für alles, was „Kirche“ erfahrbar tut:

„Wenn ich fromm antworte, Pastoral ist für mich, mit den Menschen Wege, Möglichkeiten suchen, um Gott in ihrem Leben wahrzunehmen. Vielleicht auch Wege zu eröffnen dahin. Aber Pastoral ist auch ein diakonischer Aspekt, also mitgehen, wo es gefragt ist. also für mich gehört da eigentlich zur Pastoral alle, also Liturgie, also alle Säulen quasi. Lässt sich net, also es ist nicht nur ein Verkündigen. Und auch nicht von oben herab, sondern eher so ein Aspekt des miteinander Suchens und Gehens und Entdeckens. (...) Ich versuche Pastoral so zu praktizieren, also in Gruppen, in denen ich bin. Natürlich bin ich immer wieder auch die, die voran geht, die dann in einer gewissen Leitung gefragt ist.

Aber ich versuche das, was eher also nicht in einer Abhängigkeit geschieht. Also ich merke gerade, das war mir gar nicht klar. Aber Pastoral ist durchaus ein schwieriger Begriff.“ (Transkript Karin, S. 96)

Die hohen Werte für „Seelsorge“ als reale und gewünschte Betätigung der Gemeindeferent:innen verweisen neben der Dimension der „Seele“ (s. o.) auf eine theologische Dimension von „Sorge“ als pastoralem Movens.¹ Die Frage, was all dies im Horizont einer „Gesamtpastoral“ für „Seelsorgerinnen und Seelsorger“ (Fuchs 2010; Loffeld 2020) bedeutet, rahmt auch vorliegende Studie.

1.2 „Kirche“ ist Beziehung in Ereignis und Zusammenhang

Die Kirche als Ganze ist ein komplexes Beziehungsgefüge, das sich einerseits nur konkret ereignet, sich aber andererseits in seinen Konkretionen nicht erschöpft. Dabei ist neben der synchronen auch eine diachrone Dimension zu berücksichtigen.² Systematisch-theologisch gesprochen ist der Horizont dabei ein schöpfungstheologischer und eschatologischer. Die in der Geschichte immer fließenden Übergänge zwischen Kirche und Nicht-Kirche machen die pastoraltheologische Rede von einer „liquid church“ (Aigner et al. 2014; Köne- mann 2021; vgl. auch die Beiträge von Feeser-Lichterfeld bzw. Vilain im vor- liegenden Band) einerseits sinnvoll³, stellen sie aber andererseits auch vor je eigens zu identifizierende soziologische und systematisch-theologische Herausforderungen jenseits soziologischer und philosophischer Anleihen (Hillebrand und Quisinsky 2022, S. 183).

Einzelne Aussagen über die Kirche sind deshalb daraufhin zu befragen, wo und wie der so beschriebene Aspekt sich ereignender Kirchlichkeit im Horizont der begrifflich und situativ nicht einzuholenden Kirche als Ganzer zu verorten

-
- 1 Übrigens kann diese auch in dem im Wort „Pastoral“ anklingenden Bild des Hirten bzw. der Hirtin (vgl. auch Louisa) ausgedrückt werden. Dass das bleibende Potenzial dieses biblischen Bildes nicht bedeutet, die Schafe wie Schafe zu behandeln (vgl. Rahner 2017, S. 145) zeigt sich auch daran, dass in den Interviews zwar von Hirt:innen, nicht aber von Schafen die Rede ist.
 - 2 Dies gilt für alle Ebenen der Kirche, wirkt sich in den Interviews u. a. durch Hinweise auf Vorgänger:innen oder konkrete örtliche Traditionen etc. aus.
 - 3 Der pastoraltheologische Reflexionsbegriff spielt im Alltagssprachgebrauch offensichtlich keine Rolle, jedenfalls kommt er in den Interviews nicht vor.

ist. Kirche ist von daher Beziehungsgeschehen, in dem jedes Ereignis eine Geschichte hat und zu einer Geschichte führt (vgl. auch Kittel 2010).

1.3 „Pastoral“ ist eine Beziehungskonstellation

Die erste Kirchenkonstitution *Lumen gentium* bietet Grundlegungen über die Relationalität der Kirche von Gott her, auf Gott hin und von daher in sich. Die zweite Kirchenkonstitution *Gaudium et spes* korreliert dies mit einer Relationalität von den Menschen her und auf die Menschen hin, die in unterschiedlichsten Konstellationen kirchliches Handeln gestalten, prägen und motivieren. Von daher ist „Pastoralität“ (Theobald 2018, 2021; vgl. auch Haslinger 2015, S. 340–358) der Kirche keine Anwendung einer Botschaft und Lehre, sondern Grund und Ziel von Botschaft und Lehre. Wenn die Botschaft – das Evangelium – einen Gott zum Thema hat, der die Menschen „wie Freunde“ anredet (DV 1), so muss die Lehre – dogmatische Rahmungen der Kirche – dem „Heilsdialog“ (dazu Walter 2015, S. 269–274) entsprechen, der der Pastoralität von Kirche zugrunde liegt.

Vor diesem Hintergrund ist Pastoral einerseits ein denkbar weiter Begriff, der sich jedweder engen Definition entzieht. In einer ausdifferenzierten Gesellschaft ist andererseits ein definierbares und professionelles Verständnis von Pastoral unerlässlich, will Kirche psychologischen, sozialen, ethischen – und nicht zuletzt auch theologischen – Kriterien genügen: „eine Form von professioneller, pastoraler Arbeit, die sehr nah an den Menschen dran ist“ (Transkript Marlena, S. 145). Das Verhältnis dafür angefertigter Konzepte zur Wahrnehmbarkeit und Erfahrung durch Menschen wird entscheidend vom Faktor der Beziehung bestimmt:

„Oder in der Kategorie, da habe ich schon den Eindruck, dass viele auch viel Zeit damit verbringen, Konzepte zu schreiben, aber wenig Zeit damit verbringen, Konzepte umzusetzen.“ (Transkript Jonathan, S. 229)

Eine große Mehrheit der Gemeindereferent:innen indes versteht Pastoral grundsätzlich relational und von einer wahrnehmbaren und erfahrbaren Präsenz her:

„Also, dass man nicht irgendwie ‚Ja, Jesus liebt dich‘ schwafelt, sondern wirklich zu den Menschen auch diese Beziehung auch aufbauen kann und vor allem auch da sein kann.“ (Transkript Daniela, S. 194).

Eine solche theologisch reflektierte Präsenz (s. auch Hillebrand 2020, 2021), die selbstredend kontextuell unterschiedlich konkretisiert wird, scheint vor allen Differenzierungen in Schwerpunkte, Profile und Typen zu stehen.

2. These: Dass bei den verschiedenen Typen von Gemeindereferent:innen (sozialdiakonische, gemeindebezogene, reformorientierte) die Übereinstimmungen in zentralen Punkten des Kirchen- und Pastoralverständnisses größer als die Unterschiede sind, verweist auf den Zusammenhang von Profilierung, Transformation und Katholizität

Im Falle des Kirchen- und Pastoralverständnisses ist zu fragen, wie Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen auf Grundlage einer Faktorenanalyse im Rahmen der GR-Studie behelfsweise so genannten sozialdiakonischen, gemeindebezogenen und reformorientierten Gemeindereferent:innen theologisch zu bewerten sind, sollen sie einen heuristischen Wert haben und nicht zu Schubladisierungen führen. Horizont der Bewertung ist eine je größere Katholizität (vgl. Gmainer-Pranzl 2014; Quisinsky 2021b, Hillebrand und Quisinsky 2022, S. 17–50), die auch Ermöglichung und Herausforderung von Transformation und Reform ist (Beinert 2021).

2.1 Bei Studien- und Berufsmotivation überwiegen Ähnlichkeiten

Während bei der Studienmotivation die konkrete Ausübung des Berufs zukünftig und damit hypothetisch ist, fließen in die Berufsmotivation Erfahrungen im Beruf ein. Dabei können von vielen möglichen Aufgabenfeldern sowohl jene im Vordergrund stehen, die ein konkretes Stellenprofil und damit reale Arbeitssituationen beschreiben, als auch solche, die eher im Modus des Wünschens und des theologischen Ideals geäußert sind. Die Studienmotivation, die aus dem Rückblick reflektiert wird, zeichnet sich durchgehend durch Höchstwerte bei „Glauben leben“ aus, die sich nur minimal unterscheiden. 89,3 Prozent aller Befragten verweisen auf Erfahrungen mit Kirche als Grund für die Studienwahl. Stärker als das fachliche Interesse (84,7%) oder das Interesse an wissenschaftlicher Qualifikation (49,1%) stand der Wunsch, etwas zu studieren, was dem Leben Sinn gibt (77,0%). Zu fragen wäre, inwieweit die studierte Theologie als „angewandter Glaube“ (Quisinsky 2021a) diesem Wunsch entsprach.

Bei der Berufsmotivation haben durchgehend hohe Werte erzielt die Anliegen „Menschen helfen“ (98,5%), „theologisch wirken“ (79,9%) und „Kirche professionell gestalten“ (83,2%). Ein theologisch zu reflektierendes Detailergebnis wäre etwa die hohe Quote bei „seelsorglich wirken“ (95,6%), das unter „Menschen helfen“ subsummiert wurde und doch eine eigene Form der „Hilfe“ – oder Care? – darstellt, insofern es dabei letztlich darum geht, mündige Menschen in ihrer je eigenen Art, mit Lebens-, Sinn- und Glaubensfragen umzugehen, nicht alleinzulassen, ohne sie dabei zu bevormunden. Versteht man „Menschen in ihrer Glaubensentwicklung zu fördern“ (97,1%) als „theologisch wirken“, liegt ein Grund für den hierfür im Vergleich besonders hohen Wert bei gemeindebezogenen Gemeindereferent:innen möglicherweise darin, dass auch bei der zunehmend „okkasionellen“ (Först und Frühmorgen 2022) Sakramentenpastoral u. U. biographische und gemeinschaftliche Entwicklungsprozesse und deren theologische Begleitung im Spiel sind, die aufgrund ihrer zeitlichen Streckung das, was in der pastoralen Alltagssprache durchaus reduktionistisch als eigentlich „theologisch“ betrachtet wird, expliziter sichtbar machen. Davon unbenommen sind auch Ereignisse und Zusammenhänge diakonischer oder passagerer Pastoral loci theologici (Quisinsky 2021c, S. 169–175).

2.2 Eine grundsätzliche Transformationssensibilität ist je konkret akzentuiert

Insgesamt überwiegen auch bei der Sensibilität für Transformationsbedarf die Gemeinsamkeiten. Durchgehend sehen die Gemeindereferent:innen Transformationsbedarf aufgrund des gesellschaftlichen Wandels. Der Missbrauchsskandal wird von den sozialdiakonisch akzentuierten Gemeindereferent:innen am stärksten als Grund für Transformationsbedarf genannt (88,8%), möglicherweise aufgrund der Sensibilisierung durch Kontakte zu Menschen mit Vulnerabilitätshintergrund. Die eher gemeindebezogenen Gemeindereferent:innen sind am stärksten für den Synodalen Weg sensibilisiert (65,0%), der ja an systemischen Fragen seinen Ausgang nahm. Dies könnte mit den systemischen Auswirkungen kirchlicher Strukturdebatten und Zusammenlegungslogiken auf Potenzial und Grenzen von Kirche vor Ort zu tun haben, für die sich gerade engagierte Gemeindemitglieder vom Synodalen Weg Hilfestellung erhofft haben.

2.3 Unterschiedliche Profilwünsche sind untereinander anschlussfähig und komplementär

Auch die Profilwünsche zeigen hohe Übereinstimmungen unter allen Befragten. In den Wünschen „Ehrenamtliche unterstützen“, „Glaubenthemen übersetzen“, „von Adressat:innen her konzipieren“, „vor allem Seelsorger:innen sein“, „Leitungsverantwortung tragen“ und „mit theologischer Kompetenz punkten“ finden sich jeweils über 90 Prozent der Gemeindereferent:innen wieder. Wie dies jeweils konkret umgesetzt werden kann, hängt dann natürlich vom Stellenprofil ab: Wer etwa auf dem Land einzige:r hauptberufliche:r „Allrounder:in“ auf weiter Flur und deshalb faktisch gemeindebezogene:r Gemeindereferent:in ist, wird naturgemäß zwar im Rahmen des Möglichen für Innovationen offen sein, Irritationen aber wohldosiert einsetzen (80,7%). Diese werden i. Ü. am stärksten von den sozialdiakonischen Gemeindereferent:innen (92,4%) und erst dann von den reformorientierten Gemeindereferent:innen (88,2%) genannt. Dies kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass es Change nicht um seiner selbst willen gibt, und dass sowohl sozialdiakonische als auch gemeindebezogene Aufgaben und Tätigkeiten innovativ sein können – vielleicht sogar in besonders nachhaltiger Weise. Generell gibt es im erwünschten Berufsprofil aufgrund der jeweiligen Aufgabenfelder Akzente: Beispielsweise wollen – und

müssen – für eine Gemeinde verantwortliche oder gar gemeindeleitende Gemeindereferent:innen eher „Allrounder:innen“ sein (56,1% gegenüber 39,5% und 40,5%) als solche, die sich in einzelnen Projekten oder in der Kategorialseelsorge betätigen.

Eine Mehrheit der Befragten wünscht, das Berufsprofil möge von Vielfalt geprägt sein, wobei diese Mehrheit bei Werten knapp über 60 Prozent weniger deutlich ist als die o. g. Punkte mit jeweils über 95 Prozent Zustimmung. Allerdings setzen auch Wünsche wie „Ehrenamtliche unterstützen“, „Glaubenthemen übersetzen“, „von Adressat:innen her konzipieren“, „vor allem Seelsorger:innen sein“, „Leitungsverantwortung tragen“ und „mit theologischer Kompetenz punkten“ ein faktisches Bekenntnis zu gestalteter Vielfalt als Notwendigkeit von Seelsorge voraus. Eine eigene Frage ist, wie im Horizont je größerer Katholizität Vielfalt nicht nur postuliert und pragmatisch organisiert, sondern auch ekklesiologisch (s. o. die Verweise auf LG und GS, s. u. die amts-theologischen Fragen) ermöglicht und vernetzt werden kann. Dies hat übrigens ganz praktische Konsequenzen schon in Pastoral- bzw. Seelsorgeteams.⁴

3. These: Typisierungen von erwünschten Berufsprofilen (Übersetzer:innen, Allrounder:innen, Changeagent:innen, Seelsorger:innen) sind unter der Prämisse aussagekräftig, dass einzelne Aspekte des Kirchen- und Pastoralverständnisses theologisch und in der Weiterentwicklung des Berufsbildes nicht voneinander getrennt werden können

Die erwünschten Berufsprofile werden in dieser Studie mit „Übersetzer:in“ (11,5%), „Allrounder:in“ (27,0%), „Changeagent:in“ (27,1%), „Seelsorger:in“ (34,3%) bezeichnet. Diese aus den Ergebnissen der statistischen Analyse abgeleiteten behelfsmäßigen Typisierungen und Zuordnungen müssen theolo-

4 Hier ist die Spanne der realen Konstellationen denkbar weit von sehr positiv („dann habe ich immer gesagt: „Also das sind nochmal fünf Leute, die, die addieren sich nicht nur, sondern wenn die gut kooperieren, multiplizieren die sich“ [Rolf]) zu sehr ernüchtert („Das hat von den Persönlichkeiten nicht ganz so gut zusammengepasst und von den Strukturen her auch nicht. Der Pfarrer war sehr überfordert, ich saß zwischen den Stühlen und es hat hinten und vorne eben nicht mehr gepasst“ [Jessy]).

gisch quergelesen werden mit weiteren Ergebnissen der GR-Studie, wonach beispielsweise 98,5 Prozent aller Gemeindeferent:innen Glaubensthemen „übersetzen“ wollen und 89,5 Prozent dies tatsächlich tun, oder 94,9 Prozent aller Gemeindeferent:innen „Seelsorger:innen“ sein wollen und 70,1 Prozent sagen, dies tatsächlich zu sein. M. a. W. sind Typisierungen dieser Art nur sehr begrenzt leistungsfähig.

3.1 Von der Schwierigkeit des Wünschens bei der Bestimmung eines Berufsprofils

Die Geschichte des Berufs der Gemeindeferent:innen, der in dieser Form eine Besonderheit der deutschsprachigen Kirche ist, ist eine Geschichte der Reaktion auf konkrete Bedarfe (vgl. Färber et al. 2004; Blank 2019, Henkelmann 2020, S. 15–18). Dies bringt insofern eine gewisse Fluidität bzw. „Liquidity“ mit sich, als einerseits bestimmte Aufgaben prospektiv dem Beruf zgedacht wurden und werden, andererseits bestimmte Aufgaben ihm sukzessive zugewachsen sind und zuwachsen (vgl. hierzu auch die Beiträge von Feeser-Lichterfeld bzw. Tolksdorf im vorliegenden Band). So erfolgte weder die bisherige Entwicklung des Berufsprofils auf einer tabula rasa, noch werden die Wünsche bzgl. des künftigen Berufsprofils auf einer solchen formuliert. Vielmehr ist von einem komplexen Zusammenspiel von (nicht zuletzt kirchenrechtlichen) Möglichkeiten, Erfahrungen und deren Deutungen auszugehen, die sich nicht einfach zu einem kohärenten Ganzen fügen. Beispielsweise wollen nur 15,8 Prozent nachgeordnet tätig sein, aber 27 Prozent als Allrounder:innen die besonderen Möglichkeiten der Gemeinde (die sich als Pfarrei durch eine umfassende Zuständigkeit auszeichnet) ins Zentrum ihres Wirkens stellen. Von vielen Faktoren dürfte hier die Antwort auf die Frage abhängen, was dies dann für die Frage der Leitungsverantwortung (von 94,9% gewünscht) und ganz konkret die Möglichkeit, nach c. 517 §2 Pfarreien bzw. Gemeinden zu leiten, und in der Folge für das Gefüge der kirchlichen Berufe und deren jeweiliges Profil bedeutet.

3.2 Konkrete Übersetzung benötigt umfassende Kompetenzen – und umgekehrt

Ein gewünschtes Berufsprofil bedarf in jedem Fall einer spezifischen Professionalität. Im Falle kirchlicher Berufe gehört dazu neben einer spirituellen Dimension eine theologische Kompetenz, wie drei Beispiele zeigen: Bevor „Ehrenamtliche unterstützt“ werden können, „Charismen zu entdecken“, muss ein theologisch-pastorales Verständnis für das mit „Charisma“ Bezeichnete entwickelt werden – es sind dies weder einfach persönliche Begabungen noch Rosinen, die aus dem kirchlichen Kuchen zu picken sind. „Von Adressat:innen her zu denken“ macht es nötig, ebendiese „Adressat:innen“ – die in der GR-Studie nicht selbst zu Wort kommen! – theologisch-pastoral in ihrer Vielfalt und Individualität dialogisch-relational wahrnehmen und würdigen zu können, sie mithin nicht in neuscholastischer Manier als Empfänger einer vermeintlichen Glaubensbotschaft zu verobjektivieren:

„Der Mensch im Mittelpunkt. Mit seinen Bedürfnissen. So wie Jesus ja schon gesagt hat, der Sabbath ist nicht für die Menschen – ne. Die Menschen sind nicht für den Sabbath da, der Sabbath ist für die Menschen da, so rum. Und das ist halt das, was für mich Pastoral ausmacht und leider sehr also könnte viel häufiger gelebt werden.“ (Transkript Jessy, S. 401)

„Übersetzung“, die folglich immer dialogisch-wechselseitig erfolgt, ist damit zentrale Aufgabe theologisch-pastoraler verantworteter Gottesrede in Pfarrei und Schule, Gottesdienst und Gesellschaft und bedarf neben relationaler Kompetenz hoher theologischer Sach- und Sprachkompetenz. Intrinsischer Bestandteil eines pastoralen, d. h. als solchen (!) übersetzenden, Berufs ist insofern ein gewisses Maß an „Allroundersein“ im Sinne eines Bewusstseins für die weitende Dynamik der Katholizität (vgl. auch Hillebrand und Quisinsky 2022, S. 123–152).

3.3 Seelsorge bewirkt Change – und umgekehrt?

In christlicher Seelsorge geht es im Horizont der Sakramentalität von Kirche im Sinne von LG 1 um Beziehung zwischen Gott und Mensch bzw. zwischen Menschen. Die „Adressat:innen“ der Arbeit von Seelsorger:innen in oder aufgrund von Seelsorgekonstellationen und -prozessen müssen „sakramentale“ Beziehungen im Sinne von LG 1 nicht in Kirchensprache thematisieren oder ausdrücken. Dass die „Adressat:innen“ frei sind, den Seelsorgekonstellationen oder -prozessen den Sinn zuzuschreiben, den sie selbst in ihnen erkennen können oder möchten, schließt aber nicht aus, sondern ein, dass auch Seelsorger:innen das, was sich in „sakramentalen“ Begegnungen ereignet, weiter denken im Horizont der Wandlung aus Gottes Lebensfülle heraus und in Gottes Lebensfülle hinein.

Bei aller Unverfügbarkeit der Gnade (Fuchs 2016) können aus diesem Horizont heraus Change und Seelsorge sich wechselseitig entgrenzen. Wo Gemeindefereferent:innen Ehrenamtliche unterstützen, wo sie Gemeinden begleiten und leiten, wo sie Impulse für eine Weiterentwicklung von Kirche setzen, wo sie für Irritation und Innovation sorgen, ist Seelsorge Motivation und Ziel jedweder durch Change bewerkstelligten Ereignishaftigkeit. Aber auch umgekehrt ist Change Motivation und Ziel für Ereigniskonkretionen der Seelsorge, die genau dafür auch einen erkennbar verlässlichen und ekklesiologisch verantworteten Rahmen braucht.

4. These: Die Spannung zwischen tatsächlichem und gewünschtem Berufsprofil indiziert ungeklärte ekklesiologische, amtstheologische und kanonistische Grundfragen

Die Geschichte des Berufs der Gemeindefereferent:innen illustriert, dass und wie die Kirche immer im Wandel ist. Das Verhältnis von Wirklichkeit und Wunsch war und ist dabei notwendigerweise von Spannungen geprägt. Theologisch stellt sich die Frage, wie mit diesen umzugehen ist.

4.1 Kirche und Pastoral zwischen Wirklichkeit und Wunsch

Der Vergleich der tatsächlichen und erwünschten Berufsprofile indiziert Fragen, die einerseits auf der Ebene der befragten Items, andererseits hinter diesen liegen.

Einige Beispiele seien herausgegriffen: Wie werden (84,2%) oder könnten (98,8%) Ehrenamtliche unterstützt werden? Dahinterliegende Fragen sind: Was meint „Ehrenamt“ überhaupt? In welchem Verhältnis stehen seine verschiedenen Formen zu Taufe, Firmung und Ordination? In welchem zu theologisch-pastoraler Professionalität und rechtlich-sakramentaler Kompetenz von Hauptamtlichen? Welche kirchlichen Strukturen, motivationalen Stärkungen und relationalen Zusammenhänge – auch biographischer Art – braucht es, damit Ehrenamt nicht nur von Hauptamtlichen, Amtsträgern und Seelsorgeämtern gewünscht, sondern überhaupt ermöglicht werden kann?

„Das weiß ich jetzt nicht, wie das bei anderen ist, aber ich habe den Eindruck, die einzigen, die wirklich Ehrenamtliche gewinnen, Menschen auf Augenhöhe begegnen, Gespräche führen, Katechese betreiben, dieses Leben und Glauben zusammenbringen, koordinieren, organisieren und so weiter, können, das ist unsere Berufsgruppe.“ (Transkript Petra, S. 54)

Soziologisch gewendet könnte man weiterfragen: Wer kann es sich überhaupt leisten, ehrenamtlich tätig zu sein? Was tut „die Kirche“ für die, die sich dies nicht leisten können?

Ein zweites Beispiel: Wie werden (80,0%) oder könnten (96,8%) Impulse für „Kirchenentwicklung“ gesetzt werden? Was meint Kirchenentwicklung überhaupt theologisch und dann auch ekklesiologisch (Rahner 2019; Wehrle 2010; Chiron 2020)? Können jenseits einer kirchenrechtlich konditionierten, organisatorisch optimierten Reaktion auf Mangelsituationen als Ausgangs- und Planungsgrundlage die pastoralen und theologischen Einsichten aus konkreten, von Gemeindereferent:innen gesetzten Impulsen einfließen in größere Entwicklungsprozesse, Pastoralstrategien, Diözesanleitlinien etc. und darüber hinaus in Synodalität auf universalkirchlicher Ebene?

Ein drittes Beispiel: Wie wird (62,8%) oder kann (91,8%) mit theologischer Kompetenz gepunktet werden? Welche relationale Basis pastoraler Beziehungskonstellationen (Bekanntheit, Rollenklarheit, Präsenz in pastoralen und gesell-

schaftlichen Bezügen) ist notwendig, damit die theologische Kompetenz überhaupt Resonanz finden kann? Was folgt aus konkreten, theologisch begleiteten und reflektierten Ereignissen und Prozessen mit Blick auf größere kirchliche Lern-Zusammenhänge? Was folgt daraus für die Liturgie angesichts einer mancherorts zu beobachtenden Marginalisierung von Gemeindereferent:innen (Predigt in der Eucharistiefeier durch Priester, Leitung von Wort-Gottes-Feiern durch Ehrenamtliche)? Was folgt daraus für eine Gesamtpastoral, damit in sogenannten „multiprofessionellen Teams“ anstelle subtiler Wiederauflagen einer mit dem Konzil überwunden geglaubten „Trennung zwischen Theologie und Pastoral“ (Veritatis Gaudium, Nr. 2) eine theologisch verantwortete und dann auch theologiegenerative Explorationsdynamik wirksam werden kann?

Ein viertes Beispiel: Wie wird (79,3%) oder kann (95,7%) von „Adressat:innen“ her gedacht werden? Wie geht man mit deren Erwartungen, Kirchenbildern, Vorverständnissen, Rollenunsicherheiten um? Was heißt dies beispielsweise für die Taufe und die Erstkommunion, wenn der Feier der Sakramente, die ja nicht sakral-sazerdotales Anhängsel von Pastoralorganisation, sondern Ermöglicher von Kirche- und Christsein und damit auch von Pastoral sind bzw. sein wollen, nicht der:die diese gemeinsam mit allen Feiernden vorbereitende Seelsorger:in vorstehen kann?

„Also es geht mir nicht drum, den Lohn einzusammeln, aber es wäre einfach schön, auch die Früchte gemeinsam mit den Menschen ernten zu dürfen. Und häufig ist es aber einfach so, ja du bist der Bauer, der halt das Feld bearbeitet. Aber du bist nicht die, die auch das Ganze mitträgt.“ (Transkript Jessy, S. 401)

Die entsprechenden Fragen stellen sich übrigens nicht nur in Deutschland (vgl. auch Querida Amazonia, Nr. 89).

4.2 Der Beruf der Gemeindereferent:in und die Amtstheologie

Der Beruf des:der Gemeindereferent:in wurde ursprünglich als Ergänzung zum Amt des Pfarrers konzipiert, dem als Priester bzw. Presbyter die Gemeindeleitung im o. g. umfassenden Sinn zukommt. Wenn die in der Ursprungslogik des Berufs naheliegende nachgeordnete Tätigkeit überwunden werden soll (nur von 18,5% wird die Nachordnung erwünscht, 82,5% diagnostizieren sie aber

gegenwärtig), ist dies eine grundsätzliche Anfrage an die Ursprungskonzeption des Berufs. Die Verstetigung der in diesem Sinn historisch gewordenen Aufgabenteilung führt in einer spezifischen Weise zur auch darüber hinaus relevanten Frage nach Begründung und Ziel von Berufsprofilen (Loiero 2013).

Deutlich wurde dies spätestens, nachdem das II. Vaticanum den Ständigen Diakonat einführte. Im Umfeld der Würzburger Synode kommentierte die Berufspionierin Margarete Ruckmich, dass „der Beruf der Seelsorge(helf)erin [...] nach Spiritualität und Aufgaben denkbar beste Voraussetzung für die Zulassung zum Weihediakonat“ (zit. nach Blank 2019, S. 194) böte. Die Frage blieb, nicht nur auf dem Synodalen Weg, virulent: „Das sind die geborenen Diakone und Diakoninnen“ (Transkript Petra, S. 64). Ähnlich wie mit Blick auf die Pastoralreferent:innen (Demel 2013) stellt sich hier grundsätzlich die dogmatische Frage nach dem Verhältnis von Amt hier und Ordination bzw. Ordinationsmangel (Koch 1999, S. 251) da. So äußern Befragte mit Blick auf die Ordination zum Diakon:

„Interessant ist, dass nach einer Diakonweihe fragt dich keiner mehr, ob du das kannst. Ich hatte dann den Eindruck es gibt zwei Kompetenzen, einmal durch Lernen und einmal durch Handauflegen.“ (Transkript Michael, S. 342)

Ähnlich wird argumentiert mit Blick auf die Ordination zum Presbyter:

„Also, wenn, wenn das eigentlich müsste man die, dass beide so das Pfarrer Sein und das Gemeindereferent:innen Sein, auf einen Haufen schmeißen und so einen, einen Mischmaschberuf daraus machen, hauptamtlich in der Kirche geweiht, wer mag, kann verheiratet sein, wer mag, kann ledig bleiben, aber ob Männlein oder Weiblein, aber beide haben auch irgendwo so die gleichen Berechtigungen, auch geweihte Handlungen auszuführen. Das heißt nicht, dass ich neidvoll in der Kirche unten sitze und mir denke Ohhh.“ (Transkript Brigitte, S. 42)

Wenn von Gemeindereferent:innen ein klares Berufsprofil gewünscht (84,3%) wird bzw. nur von 43,5 Prozent gegenwärtig ein solches attestiert wird, so betrifft dies aus der Sicht der systematischen Theologie letztlich zugleich und in gleicher Weise alle pastoralen Berufe. Dies umso mehr, als bei pastoralen Profi-

lierungsmöglichkeiten die systematische und kirchenrechtliche Unterscheidung von Ämtern und Diensten (Meckel und Pulte 2021) an ihre Grenzen kommt.

4.3 Kirche zwischen Seelsorge und Kirchenrecht

Besonders deutlich ist der Unterschied zwischen Wirklichkeit und Wunsch bei der Frage nach Leitungsverantwortung: Wie wird (25,9%) oder kann (94,9%) Leitung ausgeübt werden? Was ist überhaupt „Leitung“ (Wehrle 2010, S. 444–446)? Meint dies lediglich organisational segmentierte operative Verantwortungsbereiche (Leitung einer Gruppe o. Ä.) oder meint dies auch (Gemeinde-) Leitung im theologischen Sinn? Letzteres verbindet (dem II. Vaticanum zufolge in dieser Reihenfolge!) Wortverkündigung, Sakramentenfeier- bzw. Gottesdienstvorsitz und Leitungsdienst im Horizont von und zum Zweck der Seelsorge. Diese perichoretische wechselseitige Entgrenzung der drei Amtsdimensionen ist im II. Vaticanum (vgl. z.B. SC 42, LG 26–29, PO 4–6 u. ö.) grundgelegt und dann auch im CIC (c. 515, 520 u. ö.) strukturierend. Sie verweist auf die Frage nach den Kompetenzen incl. sakramentaler Art, die für eine nicht von vorneherein dissoziierend und parzellierend konzipierte Seelsorge relationaler Ermöglichung notwendig und auch vom Konstruktionsprinzip des Kirchenrechts (Borras 2022) als zusammengehörig vorgesehen sind. Ausnahmefälle (Gemeindeleitung nach c. 517 §2, Taufspendung durch Laien⁵) sind kein grundsätzliches Argument gegen die theologische Sinnhaftigkeit des Normalfalls (Legrand 2003, S. 461; Borras 2017). Allerdings stellt sich die Frage, wie dieser erreicht werden kann (Fuchs 2009) bzw. welche Zwischenregelungen es geben kann, wenn er nicht mehr oder noch nicht erreicht wird (vgl. auch Kasper 1976, S. 594).

5 Zum Zeitpunkt der Befragung bestand die mittlerweile in den Diözesen Essen, Osnabrück und Rottenburg-Stuttgart gegebene Möglichkeit der Taufspendung durch Gemeindeferent:innen noch nicht.

5. These: Die Wechselseitigkeit von Kirchen- und Pastoralverständnis der Gemeindereferent:innen einerseits und der Ekklesiologie als theologischer Reflexion des Selbstverständnisses der Kirche andererseits ist Bedingung für eine Transformation von Kirche, die von Potenzial und Kompetenzen der Gemeindereferent:innen profitiert

Die Definition der Kirche als „Sakrament“ (LG 1, s. o.) stellt Kirche und Ekklesiologie in den Horizont „sakramentaler Selbstrelativierung“ (Loiero 2013, S. 241). Zudem muss ein „Zeichen“ verstehbar, ein „Werkzeug“ wirksam sein. M. a. W. kann Kirche nur von den Menschen bzw. „Adressat:innen“ her richtig verstanden werden und sich entwickeln, zu denen sie gesandt ist. Das Kirchen- und Pastoralverständnis der Gemeindereferent:innen konkretisiert diesen Sendungsauftrag und hilft so, ihn zu beschreiben.

5.1 Gemeindereferent:innen sind Kirchenprofis

Anders als der Beruf des Pfarrers bzw. im evangelischen Bereich auch der Pfarrerin ist der Beruf des:der Gemeindereferent:in nicht im allgemeinen Sprachgebrauch und Bewusstsein der Bevölkerung – also der „Adressat:innen“ – präsent.

„Da hat jemand gefragt, was ich denn bin von Beruf, in meinem ersten Dienstort. Und Gemeindereferentin. ‚Ach so, ah ja, auf die Gemeinde komme ich nie‘. Also ins Bürgermeisteramt. Also man hat das schon nicht mit Kirche in Verbindung gebracht.“ (Transkript Monika, S. 119)

Die Anerkennung, die dem Beruf des Pfarrers automatisch entgegenkommt, müssen sich Gemeindereferent:innen persönlich erarbeiten. Wahrscheinlich dürfte aber dennoch auch hier die zentrale Rolle zum Tragen kommen, die die fünfte Mitgliedschaftsstudie der EKD dem Kontakt oder der Bekanntheit mit Pfarrerrinnen und Pfarrern bzw. anderen Hauptamtlichen zuschreiben (Bedford-Strohm, Jung 2015). Gemeindereferent:innen berichten in vielgestaltiger Weise, dass sie jenseits von Fragen des Berufsprofils, deren innerkirchliche Diskussion auf von außen wahrgenommene Unstimmigkeiten hinweist, als

professionelle Vertreter:innen der Kirche wahrgenommen werden. Ohne dass ihr Profil geklärt wäre, werden sie als Profis betrachtet. Dies bringt Vorteile mit sich, löst aber auch Rückfragen zur internen Aufgabenverteilung und deren Begründung und Verantwortung innerhalb des Seelsorgepersonals aus.

Die Nähe der Gemeindeferent:innen als Kirchenprofis zu den Menschen, die in hohem Maße als Kernkompetenz des Berufs empfunden wird – verstärkt durch den zahlenmäßigen Rückgang der Pfarrer, zu deren Berufsprofil diese Nähe kirchenrechtlich eigentlich konstitutiv gehört (CIC c. 529, grundgelegt u. a. in PO 9) – ist vor diesem Hintergrund unzweifelhaft ein Pfund, mit dem eine Kirche in der Transformation wuchern könnte (vgl. auch Faber 2012). Damit die Professionalität der Gemeindeferent:innen ad extra ermöglicht wird, müssten deren Erfahrungen und Erkenntnisse auch ad intra genutzt werden. Hier stellt sich die in viele Einzelfragen ausdifferenzierte Grundsatzfrage, wie Erfahrung und Erkenntnis in größere orts- und universalkirchliche Zusammenhänge eingebracht werden können. Was fördert dies? Was erschwert dies?

5.2 Gemeindeferent:innen dezentrieren „Gemeinde“

Wie „Kirche“ und „Pastoral“ wird der Begriff „Gemeinde“ von den Gemeindeferent:innen höchst äquivok gebraucht und kann die Pfarrei, die erfahrbare Kirche vor Ort, die Kerngemeinde, bestimmte Gruppierungen, die Menschen in einem Dorf, Stadtteil oder Sozialraum, ein bestimmtes Gebiet u. a. m. bezeichnen. Dabei ist der Begriff meist eher neutral konnotiert bzw. wird als Umschreibung für das Betätigungsfeld der Gemeindeferent:innen gesehen. Das unterscheidet den Gebrauch des Begriffs von jenem in der Pastoraltheologie, deren Diskurse sich in wechselhafter Verschränkung deskriptiver und normativer Elemente mitunter v. a. von früheren Diskursen der Disziplin abgrenzen (für einen Überblick siehe Sellmann 2013).

Sowohl der neutrale bis positive Gebrauch des Begriffs „Gemeinde“ im Alltagssprachgebrauch als auch der partiell negative Gebrauch in den Diskursen gegenwärtiger Pastoraltheologie verweist auf eine ekklesiologische Grundfrage: Wieviel und welche Art von Vergemeinschaftung inmitten pluraler Gesellschaft

sind für Kirche und Pastoral in welcher Hinsicht wünschenswert oder nötig⁶, ggf. aber auch hinderlich?⁷

Eine systematisch-theologische Definition von Gemeinde (vgl. Fuchs und Hünemann 2005, S. 565) vereint Aspekte, die grundsätzlich nicht voneinander getrennt werden können. In der Praxis stellt sich die Frage, wie diese zu verbinden sind. Dies gilt besonders in Kirchenentwicklungsprozessen, zumal wenn dabei die kirchenrechtlichen Rechte der Pfarrei und ihrer Angehörigen auf eine Ebene gehoben werden, die bisher dem Dekanat zukam (Gemeinsame Synode 1976, S. 691–700), während die bisherigen Pfarreien als künftige Gemeinden auf v. a. von Ehrenamtlichen zu übernehmende Pflichten reduziert werden und die mit der territorialen Umschreibung einer Pfarrei gegebene Selbstverpflichtung der Kirche, alle sich dort befindlichen Menschen im Blick zu haben, aus dem Blick geraten kann (dazu auch Bobineau, Borrás und Bressan 2010; Borrás 2022a; sowie Quisinsky 2017).⁸

Vor dem Hintergrund dieser Grundfrage wäre auszuloten, inwiefern Gemeindereferent:innen als „Kirchenprofis“ mit ihrem differenzierten Erleben und Gestalten von „Gemeinde“-Realität dazu beitragen können, in der Doppelperspektive „ad extra“ und „ad intra“ ein theologisches „Gemeinde“-Verständnis zu formulieren, das im Horizont der Inkulturation und in der Dynamik vielfältiger Exsubkulturationen gesellschaftlichen Gegebenheiten entspricht,

-
- 6 Dabei gehen die Gemeindereferent:innen i. d. R. von einem sehr komplexen Verständnis von Gemeinschaft aus, das sich sehr unterschiedlich realisiert. „Also allgemein macht Kirche für mich aus, dass ich darunter eine Gemeinschaft von Gläubigen verstehe, die sich selber mehr oder weniger als Gemeinschaft empfindet. Also da gibt es Leute, die sind enger verbunden und näher dran im Sinn davon, dass sie Gottesdienste mitfeiern oder in der Gemeinde sich engagieren. Und dazu gehören auch die Leute, in meinem Verständnis gehören dazu auch die Leute, die sich jetzt der Gemeinde oder der Kirche nicht so verbunden fühlen, aber dennoch auftauchen, wenn es um Kasualien geht oder um Sakramentenspendung. Und die treu und brav ihre Kirchensteuer zahlen, meine Arbeitgeber. Ja, also das verstehe ich mal so unter Kirche.“ (Transkript Petra, S. 52) Entscheidend scheint weniger die Form der Vergemeinschaftung zu sein, als ihre grundsätzliche Fähigkeit, „Katholizität“ zu erleben: „Und wo ich aber das immer noch bejahen kann, weil ich meine, die Idee, die dahinterstecken würde, hinter allumfassender Kirche, Gemeinschaft, ein Sammelbecken für alle Menschen, die darin sein mögen, doch, ich glaube, es wäre möglich, aber es erlebt momentan kaum jemand so.“ (Transkript Monika, S. 114)
- 7 Aus systematisch-theologischer Sicht stellt sich dabei nicht nur die Frage, ob wie in einer Wellenbewegung ein zu positiver von einem zu negativen Gemeindebegriff abgelöst wird, sondern auch ob an die Stelle der Suche nach Formen christlicher Vergemeinschaftung ein jenseits einer unerlässlichen Subjektorientierung (heils-)individualistisches Glaubensverständnis tritt, das freilich für neoliberale Organisationstheorien ebenso anschlussfähig ist wie für offenbarungspositivistische Glaubens- und kirchenrechtspositivistische Kirchenkonzepte, deren mögliche Verbindung daher nicht überrascht.
- 8 Zur theologischen Dignität einer Pfarrei jenseits des Organisationalen vgl. nach wie vor Borrás (1996) sowie die Fortschreibungen zuletzt in Borrás (2020).

ohne ekklesiologische Grunddaten auszublenzen (Quisinsky 2020). Angesichts der Gefahr, dass in Prozessen von „Kirchenentwicklung“ die im Rahmen von XXL-Pfarreien bestehenbleibenden oder entstehenden „Gemeinden“ lediglich wie Vereine konzipiert werden, könnten dann Gemeindereferent:innen – nicht nur solche in gemeindeleitender Funktion – analog zur Aufgabe des hierfür ordinierten Amtes, „Gemeinden“ durch Wortverkündigung, Gottesdienst und seelsorgerlich motivierter „Leitung“ „dezentrieren“ und so in Kombination von theologischer Kompetenz und Nähe zu den Menschen Transformation von Kirche konkret ermöglichen, aber auch ekklesiologisch und pastoral verantwortet begleiten (vgl. auch den Beitrag von Burkard im vorliegenden Band).

5.3 Seelsorgeprofis und profilierte Synodalität

Die Wechselseitigkeit von Kirchen- und Pastoralverständnis der Gemeindereferent:innen einerseits und Ekklesiologie andererseits stellt ein spezifisches Potenzial dar für die „kirchliche und [!] soziale Umgestaltung“ (Franziskus 2018), für die Papst Franziskus wirbt (dazu Camdessus und Legrand 2020). Mit Blick auf die Gemeindereferent:innen, ihre Profilierung und ihr Profil impliziert dies zweierlei: Ad extra wäre zu fragen, wie in der Vielfalt kirchlicher Ereignishaftigkeit und Beziehungskonkretion jeweils das „mehr“ aufscheinen kann, durch das Katholizität das je Konkrete eines erfüllenden Lebens und das Universale der göttlichen Lebensfülle aufeinander bezieht. Ad intra wäre zu fragen, wie die Kirche als Ganze von dem lernen kann, was Gemeindereferent:innen von Menschen innerhalb wie außerhalb der „Gemeinden“ lernen. Beide Dynamiken wären als Teil umfassender Synodalität (dazu Luciani 2022) durchzubuchstabieren.

6. Ausblick: Der Zusammenhang von Berufsbild(ern) und Kirchen- und Pastoralverständnis(sen)

Die Geschichte des Berufs der Gemeindereferent:innen (wie auch der Pastoralreferent:innen) zeigt, dass diese jeweils in Reaktion auf vorgegebene Situationen und die jeweils herrschenden insbesondere auch kirchenrechtlichen Rahmenbedingungen entstanden sind und sich davon ausgehend, dann allerdings

durchaus aufgrund externer Impulse und grundsätzlicher Motive, entwickelt haben. Damit tragen sie unweigerlich das Signum ihrer Entstehungszeit. Einerseits kann darin ein spezifisches Charisma enthalten und institutionalisiert sein. Andererseits kann dies im Rahmen einer Profilierung eines Ursprungsimpulses zur Dissoziation von sachlogisch und ekklesiologisch zusammengehörenden Aspekten der Pastoral führen (Loiero 2013, S. 243).

Grundsätzlich stellt sich vor diesem Hintergrund die Frage, ob die Pastoral von den Berufen oder die Berufe von der Pastoral her zu denken wären:

„Wir haben leider immer die Schwierigkeit in der Kirche, dass wir diese Berufe versuchen chemisch zu trennen, wer ist für was zuständig und so weiter.“
(Transkript Michael, S. 344)

Die Diskrepanz zwischen Amts- und persönlicher Autorität der Gemeindeferent:innen und Pastoralreferent:innen einerseits (vgl. z. B. Ruth) und die dem II. Vatikanum gegenläufige Resakralisierung von auf Sakramentenspendung (und Verwaltung) reduzierten Priestern bei dadurch genährtem Klerikalismus andererseits sind in diesem Sinn zwei Seiten der Medaille einer auf der Zeichen- und Werkzeugenebene der Kirche als unklar empfundenen oder sich erweisenden Zuordnung von Amt und Ordination, wobei derzeit die daraus folgenden möglichen Einseitigkeiten inhaltlich und organisational wechselseitig verstärkt werden können. Die damit verbundenen Fragen werden durch die Profilunsschärfe des Diakonats nochmals komplexer.⁹ Wenn geäußert wird, dass Kompetenz nicht „angeweiht“ (Transkript Ruth, S. 217) wird, so wäre zu ergänzen, dass sie auch nicht angetauft oder angefirmt werden kann. Ekklesiologisch lautet deshalb eine Grundfrage für eine pastorale Transformation der Kirche, die nicht nur pragmatisch reagiert, sondern im Horizont der in LG 1 grundgelegten Sakramentalität erfolgt: Ist leitende Logik eine immer auch reagierende Ausdifferenzierung und Profilierung verschiedener Ämter und Dienste sowie daran sich ausrichtender Berufe oder ist leitende Logik eine proaktiv-sakramentale Zurüstung der Seelsorger:innen? Lassen sich beide Logiken verbinden und, wenn ja, wie? Perspektiveneröffnender Horizont aller Antwortversuche und -elemente

9 Beispielsweise dadurch, dass mittlerweile aufgrund des Presbytermangels der Diakon vielerorts in die Rolle des Taufspenders rückt, was vom II. Vatikanum zwar ermöglicht, aber in dieser Form nicht priorisiert wurde (s. o. Anm. 5; vgl. auch CIC c. 530).

könnte der „Auftrag“ sein, „zu dem wir berufen sind, nämlich ‚Zeichen und Werkzeug für die innigste Vereinigung mit Gott wie für die Einheit der ganzen Menschheit‘ zu sein“ (Franziskus 2018).

Literatur

- Aigner, Maria Elisabeth, Stefan Gärtner, Judith Könemann und Thomas Schlag. 2014. Editorial. *Pastoraltheologische Informationen* 34 (2): 5–7.
- Bedford-Strohm, Heinrich und Volker Jung (Hrsg.). 2015. *Vernetzte Vielfalt. Kirche angesichts von Individualisierung und Säkularisierung. Die fünfte EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft*. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Beinert, Wolfgang. 2021. Reform durch Katholizität. *Catholica* 75: 224–238.
- Blank, Daniela. 2019. *Verwurzelt in der Caritas. Die Entwicklung der Gemeinschaft katholischer Gemeindereferentinnen e. V. zwischen 1926–2014*. Würzburg: Echter.
- Bobineau, Oliver, Alphonse Borras und Luca Bressan. 2010. *Balayer la paroisse? Une institution catholique qui traverse le temps*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Borras, Alphonse. 1996. *Les communautés paroissiales. Droit canonique et perspectives pastorales*. Paris: Cerf.
- Borras, Alphonse. 2017. *Quand les prêtres viennent à manquer. Repères théologiques et canoniques en temps de précarité*, Paris: Mediaspaul.
- Borras, Alphonse. 2020. Comment réaliser en paroisse „le rêve missionnaire d’arriver à tous“ (EG 31). *Nouvelle Revue Théologique* 142: 269–288.
- Borras, Alphonse. 2022. „Sacra potestas“ – der einzige Weg für die Beteiligung von Laien an der Kirchenleitung? *Theologie der Gegenwart* 65: 177–190.
- Camdessus, Michel und Hervé Legrand (Hrsg.). 2020. *Transformer l’Église. Quelques propositions à la lumière de Fratelli tutti*, Montrouge: Bayard.
- Chiron, Jean-François. 2020. Réfléchir sur une Église „en transformations“. Un état des lieux en ecclésiologie. *Transversalités* 154: 143–151.
- Färber, Elisabeth, Ellen Schlenker, Brigitte Schuster und Maria Stenzel (Hrsg.). 2004. *Erinnern an die Zukunft. Berufsgeschichte der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart von 1926 bis 2004*. Ostfildern: Schwabenverlag.
- Faber, Eva-Maria. 2012. Ende der Volkskirche oder Differenzierung der Pastoral? *Pastoralblatt für die Diözesen Aachen, Berlin, Essen, Hildesheim, Köln und Osnabrück* 2: 35–39.
- Först, Johannes und Peter Frühmorgen. 2022. *Okkasionelle Pastoral*. Würzburg: Echter.
- Franziskus. 2018. Schreiben von Papst Franziskus an das Volk Gottes (20. August 2018): https://www.vatican.va/content/francesco/de/letters/2018/documents/papa-francesco_20180820_lettera-popolo-didio.html (Abruf: 02.10.2023).

- Fuchs, Ottmar. 2009. *Im Innersten gefährdet. Für ein neues Verhältnis von Kirchenamt und Gottesvolk*. Innsbruck: Tyrolia.
- Fuchs, Ottmar. 2010. Zukunft in der Gesamtpastoral. Durchgangsoffen und milieusensibel. In *Jeder Fluss hat seine Strudel. Praktisch-theologische Interventionen von Ottmar Fuchs*, Hrsg. Christian Bauer und Michael Schüßler, 122–125. Ostfildern: Grünewald.
- Fuchs, Ottmar. 2016. Kirche anders: Gnadentheologische Relativierung von Kirche. *Pastoral-theologische Informationen* 36 (2): 21–37.
- Fuchs, Ottmar und Peter Hünermann. 2005. Theologischer Kommentar zum Dekret über den Dienst und das Leben der Priester Presbyterorum ordinis. *Herders Theologischer Kommentar zum Zweiten Vatikanischen Konzil II 4*: 337–580.
- Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland. 1976. Rahmenordnung für die pastoralen Strukturen und für die Leitung und Verwaltung der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland. *Beschlüsse der Vollversammlung. Offizielle Gesamtausgabe I*, 651–677. Freiburg: Herder.
- Gmainer-Pranzl, Franz. 2014. „Universale salutis sacramentum“ (LG 48). Katholizität als Modell diskursiver, responsiver und polyloger Universalität. In: *Religion in der globalen Moderne. Philosophische Erkundungen*, Hrsg. Hans Schelkshorn, Friedrich Wolfram und Rudolf Langthaler, 75–105. Göttingen: V&R unipress.
- Guardini, Romano. 1922. *Vom Sinn der Kirche. Fünf Vorträge*. Mainz: Grünewald.
- Haslinger, Herbert. 2015. *Pastoraltheologie*. Paderborn: Schöningh.
- Henkelmann, Andreas. 2020. Auf Profilsuche. Die „Ordnung der pastoralen Dienste“ von 1977 und die neuen Berufe für Laien in der Seelsorge. In *Die Kirche und ihr Personal. Auf der Suche nach zukunftsfähigen Profilen und Identitäten seelsorgerlicher Berufe*, Hrsg. Samuel-Kim Schwowe, Julia Knop und Benedikt Kranemann, 11–32. Würzburg: Echter.
- Hillebrand, Bernd. 2020. *Kontakt und Präsenz. Grundhaltungen für pastorale Networker*. Ostfildern: Grünewald.
- Hillebrand, Bernd. 2021. Kontakt und Präsenz. Grundhaltungen für Angewandte Theolog*innen. In *Dogma und Pastoral – neu vernetzt. Aufbruch zu einer Angewandten Theologie*, Hrsg. Bernd Hillebrand und Michael Quisinsky, 145–161. Ostfildern: Grünewald.
- Hillebrand, Bernd und Michael Quisinsky. 2021. *Dogma und Pastoral – neu vernetzt. Aufbruch zu einer Angewandten Theologie*. Ostfildern: Grünewald.
- Hillebrand, Bernd und Michael Quisinsky. 2022. *Kirche und Welt – neu entgrenzt. Auf dem Weg mit einer Angewandten Ekklesiologie*. Ostfildern: Grünewald.
- Kasper, Walter. 1976. Die pastoralen Dienste in der Gemeinde. Einleitung. In *Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland. Beschlüsse der Vollversammlung. Offizielle Gesamtausgabe I*, 581–596. Freiburg: Herder.
- Kittel, Joachim. 2010. *Kirche als Ereignis. Ein Beitrag zur Grundlegung des sakramentalen Kirchenbegriffs im ekklesiologischen Entwurf von Karl Rahner*. Freiburg: Herder.
- Koch, Kurt. 1999. Liturgischer Leitungsdienst in pastoralen Notsituationen. In *Leben erspüren – Glauben feiern. Sakramente und Liturgie in unserer Zeit*, 229–253. Freiburg: Herder.

- Könemann, Judith. 2021. Von der Pfarrei zur Liquid Church: Wandel christlicher Vergemeinschaftungsformen – eine praktisch-theologische Rekonstruktion. In *Wandel als Thema religiöser Selbstdeutung. Perspektiven aus Judentum, Christentum und Islam*, Hrsg. Judith Könemann und Michael Seewald, 205–227. Freiburg: Herder.
- Legrand, Hervé. 2003. Postface. In *Pouvoir d'ordre et pouvoir de juridiction. Histoire théologique de leur distinction*, Laurent Villemin, 455–463. Paris: Cerf.
- Legrand, Hervé. 2007. L'Église, réalité complexe, faite d'un double élément humain et divin. *Science et Esprit* 59: 333–349.
- Loffeld, Jan. 2020. Ganz einfach: Seelsorger/in! Was eine „gesamtpastorale Perspektive“ nicht nur für den Beruf der/des Gemeindeferent/in bedeuten könnte. In *Die Kirche und ihr Personal. Auf der Suche nach zukunftsfähigen Profilen und Identitäten seelsorgerlicher Berufe*, Hrsg. Samuel-Kim Schwope, Julia Knop und Benedikt Kranemann, 161–178. Würzburg: Echter.
- Loiero, Salvatore. 2013. „Die pastoralen Dienste in der Gemeinde“. Blick zurück in die Zukunft der pastoralen Dienste. In *Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland*, Hrsg. Reinhard Feiter, Richard Hartmann und Joachim Schmiedl, 234–250. Freiburg: Herder.
- Luciani, Rafael. 2022. *Unterwegs zu einer synodalen Kirche. Impulse aus Lateinamerika*. Luzern: Exodus.
- Meckel, Thomas und Mathias Pulte (Hrsg.). 2021. *Leitung, Vollmacht, Ämter und Dienste. Zwischen römischer Reform und teilkirchlichen Initiativen*. Münster: Aschendorff.
- Quisinsky, Michael. 2017. Verortungen des Glaubens – à suivre? Die französischsprachige Diskussion um die Pfarrei geht weiter. *Lebendige Seelsorge* 68: 275–281.
- Quisinsky, Michael. 2020. In(sub)kulturation und Ex(sub)kulturation. Grenzen und Entgrenzungen von Glaube und Pastoral in pluraler Gesellschaft. *Theologie der Gegenwart* 63 (2): 142–153.
- Quisinsky, Michael. 2021a. Theologie als angewandter Glaube. Ökumenische Impulse zur gesellschaftlichen Verantwortung christlichen Lebens und Denkens. In *Dogma und Pastoral – neu vernetzt. Aufbruch zu einer Angewandten Theologie*, Hrsg. Bernd Hillebrand und Michael Quisinsky, 23–42. Ostfildern: Grünewald.
- Quisinsky, Michael. 2021b. „Katholisch“. Leben und denken zwischen „De-finition“ und „Entgrenzung“. In *Dogma und Pastoral – neu vernetzt. Aufbruch zu einer Angewandten Theologie*, Hrsg. Bernd Hillebrand und Michael Quisinsky, 91–112. Ostfildern: Grünewald.
- Quisinsky, Michael. 2021c. Prolegomena einer Theologie als Lebenswissenschaft „auf der Grenze“. Papst Franziskus und die theologische Erkenntnislehre. In *Dogma und Pastoral – neu vernetzt. Aufbruch zu einer Angewandten Theologie*, Hrsg. Bernd Hillebrand und Michael Quisinsky, 167–188. Ostfildern: Grünewald.
- Rahner, Karl. 2019. *Strukturwandel der Kirche als Aufgabe und Chance*. Freiburg: Herder.
- Sellmann, Matthias (Hrsg.). 2013. *Gemeinde ohne Zukunft? Theologische Debatte und praktische Modelle*. Freiburg: Herder.

- Theobald, Christoph. 2018. *Christentum als Stil. Für ein zeitgemäßes Glaubensverständnis in Europa*. Freiburg: Herder.
- Theobald, Christoph. 2021. *Le courage de penser l'avenir. Études oecuméniques de théologie fondamentale et ecclésiologique*. Paris: Cerf.
- Walter, Peter. 2015. Aufrichtiger und geduldiger Dialog. In *Syngrammata. Gesammelte Schriften zur Systematischen Theologie*, Hrsg. Peter Walter, 269–282. Freiburg: Herder.
- Wehrle, Paul. 2010. Theologische Perspektiven für die pastoralen Strukturprozesse in Deutschland. In *Theologie aus dem Geist des Humanismus*, Hrsg. Hilary Anne-Marie Mooney, Karlheinz Ruhstorfer und Viola Tenge-Wolf, 432–446. Freiburg: Herder.
- Zulehner, Paul M. 2020. *Wandlung. Religionen und Kirchen inmitten kultureller Transformation. Ergebnisse der Langzeitstudie Religion im Leben der Österreicher*innen 1970–2020*. Ostfildern: Grünewald.

Geistesgegenwärtige Gemeindereferent:innen verändern Kirche – Tag für Tag

Joachim Burkard

1. Gemeinde und Gemeindereferent:innen mit Zukunft

Genau vor einem Jahrzehnt destillierte Matthias Sellmann (2013) aus den zahlreichen Beiträgen in seinem Diskussionsband zur Frage nach der Zukunft der Praxis- und Sozialform kirchlicher Gemeinde am Ende sechs Ressourcenbündel. Er benannte eine pneumatologisch basierte Lehre von der Kirche und die Charismenorientierung als Ressource 1, darauf folgte ein neues Bewusstsein für die Taufwürde und das gemeinsame Priestertum sowie die Leitungsfrage im Blick auf die Gemeindestruktur. Als Ressourcen 4 und 5 wurden von ihm die Bedeutung der biografischen Begleitung der Menschen und die damit verbundene Nähe zu den vielfältigen Lebenswelten beschrieben, um mit der Ressource 6 unter dem Titel „Kontexte des Säkularen und des Weltkirchlichen“ (ebd., S. 416–419) seine zuvor genannten Punkte gewissermaßen zu bündeln. Es drängt sich der Eindruck auf, dass – jenseits von Abgesängen und Nachrufen auf die Realitäten der Pfarrgemeinde – die Befunde unserer Studie und die im vorliegenden Beitrag unternommene Fokussierung auf den Typus der in der GR-Studie sogenannten „gemeindebezogenen Gemeindereferent:innen“ die damaligen Hinweise von Sellmann untermauern und bestätigen können.

Die pneumatologische Einordnung der Akteur:innen der Ortsekklesia gestaltet sich im Folgenden zwar ohne die Verwendung des Charismenbegriffs (Ressource 1), bleibt aber im Blick auf die freiheitliche Beziehungs- und Strukturgestaltung anschlussfähig und wird ausführlich pneumatologisch gedeutet. Ein präsenten Interesse als Da-Sein, Dazwischen- und Dabei-Sein der gemein-

debezogenen Gemeindereferent:innen erfüllt das normative Postulat einer biografischen Pastoralpraxis und birgt gleichzeitig das Potenzial, dieses an den unterschiedlichsten Lebensorten zu realisieren. Dazu gehört dann ebenfalls die Möglichkeit der nahräumlichen Begleitung, wenn sie ohne jede paternalistische strukturelle Bewahrungsabsicht daherkommt und gleichzeitig, mittels der hier zum Schluss aufgezeigten Innovationstugenden, vor einer pfingstlerischen Entzückt- und Entrücktheit schützt (Ressourcen 3 und 4). Der Einschätzung von Sellmann, dass solche kontextuelle Gemeindeentwicklung aus der Taufe heraus, die sich dann lokal, caritativ und in begleiteten sowie selbstorganisierten Prozessen realisiert, weiterhin Zeit, Steuerung und Heiligen Geist auf allen kirchlichen Ebenen braucht, sei uneingeschränkt zugestimmt (Ressourcen 2 und 6). Unsere Studie zeigt, dass in den letzten zehn Jahren viel in diese Richtungen geschehen ist.

2. Die Gemeinde als Nahraum für das Wirken von Gottes Geist

„Da wirkt Geist“, sagt Dietmar im Interview und bringt so gleich zwei unterschiedliche Aspekte auf den Punkt (Transkript Dietmar, S. 12). Einmal benennt er den zentralen Auftrag, das Ziel der Pastoral, das im Wort der Deutschen Bischöfe zur Seelsorge gerade als die „Weiterführung der Heilssendung Jesu Christi in seinem Geist“ (Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 2022, S. 15) betitelt wird. Zum Zweiten bezeichnet er sich selbst in diesem Erleben als „der Beschenkte“ (Transkript Dietmar, S. 12) und eröffnet damit die spirituelle Dimension seiner Handlungen. Spiritualität beschreibt hier eine „Geisteshaltung“. An meiner Spiritualität können andere erkennen, wessen Geistes Kind ich bin, was meine Vorstellung von Gott ist. Als Haltung beginnt Spiritualität dann nicht erst, wenn ich meine Hände zum Gebet falte. Sie ist auch keine bloße Gefühlsduselei. Als Haltung ist sie Offenheit und Orientierung auf Gott hin, die mein ganzes Leben bestimmt. Prägnant definiert die Bibel das Geist-Sein Gottes (Joh 4,24a). Dies ist insofern wichtig, da die Pastoralkonstitution des Zweiten Vatikanischen Konzils von Beginn an pneumatologisch argumentiert, wenn es in GS 3 heißt: „Die Kirche bestimmt kein irdischer Machtwille, sondern nur dies eine: unter der Führung des Geistes, des Trösters, das Werk Christi selbst

weiterzuführen, der in die Welt kam zu retten, nicht zu richten; zu dienen, nicht sich bedienen zu lassen“. Die Kirche pointiert damit in einem ihrer Spitzentexte eine christologisch-pneumatologisch begründete Zielformulierung: retten und dienen. GS 11 liefert dann eine Art von pneumatologisch fundierter Definition der Pastoral des Volkes Gottes – also aller Handelnden: „Im Glauben daran, dass es vom Geist des Herrn geführt wird, [...] bemüht sich das Volk Gottes, in den Ereignissen, Bedürfnissen und Wünschen, die es zusammen mit den übrigen Menschen unserer Zeit teilt, zu unterscheiden, was darin wahre Zeichen der Gegenwart oder der Absicht Gottes sind.“ Das ist der Job der Pastoral: Sich bemühen, zu unterscheiden, wo Gott in unserer Zeit (nicht daneben, dagegen oder sonst wo) sich zeigt und was seine Absichten sind – im Blick auf menschengerechte und beziehungsstiftende Lösungen hin.

Auch Papst Franziskus widmet am Ende seines ersten apostolischen Schreibens *Evangelii Gaudium* (Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 2013) ein ganzes Kapitel der pneumatologischen Dimension seines Anliegens. Er fordert darin „ein entschiedenes Vertrauen auf den Heiligen Geist“ (EG 280) für „eine Dynamik der Evangelisierung“ (EG 131). Wenn Franziskus dabei daran erinnert, dass Gottes Geist es ist, der die Kirche mit verschiedenen Charismen bereichert (vgl. EG 130), dann bringen Christ:innen im Bewusstsein ihrer Tauf- und Firmwürde schöpferisch zum Aufbau des Reiches Gottes alles ein, was sie können. Wer die Freiheit des Geistes betont, der „handelt wie er will, wann er will und wo er will“ (EG 279), der eröffnet Frage-Räume und fördert gemeinsame Such-Bewegungen. Wer die Freiheit des Geistes betont, der sieht Verschiedenheit und Pluralität niemals als Bedrohung. Der Geist ist gekennzeichnet durch einen Vorrang der Zukunft, weil er in das offene Feld der Möglichkeiten führt. Entscheidend ist dann ein vom Geist Gottes geprägtes Christsein, das frei und fähig werden lässt, in unterschiedlichen Situationen angemessen zu handeln.

Im gegenwärtigen Prozess der Veränderung von Kirche sind Turbulenzen und Irritationen unumgänglich. Pastoraltheologie tut gut daran, sich der päpstlichen Aufforderung und seiner Vision eines evangeliumsgemäßen, missionarischen Aufbruchs forschend und lehrend zu stellen und so diesen epochalen Wandel mitzuvollziehen. Die hier vertretene These lautet: Wenn Geist, Leben und Freiheit untrennbar zusammengehören (vgl. 2 Kor 3,17), dann erscheint eine pneumatologische Deutung unserer Studienergebnisse aus drei Gründen sinnvoll:

1. Ein wesentlicher Aspekt der Lehre vom Heiligen Geist ist ihr Verständnis als einer Lehre vom Tun, die radikal am Leben, seinen Entwicklungen und seinen Spannungen anknüpft – genau das wollen Gemeindereferent:innen machen und tun es.
2. Ein pneumatologisches Bewusstsein erhellt die Frage nach der Intention kirchlichen Tuns, weil es wesentlich als Handeln in Freiheit bestimmt ist – genau das qualifiziert das Agieren von Gemeindereferent:innen.
3. Mit einer pneumatologischen Sichtweise wird die Veränderungs- und Entwicklungsperspektive des kirchlichen Handelns theologisch fundiert – genau das hilft Gemeindereferent:innen, zukunftsfähig zu arbeiten.

3. Pneumatologische Deutung

Über 37 Prozent der Befragungsteilnehmer:innen konnten in der GR-Studie als „gemeindebezogene Gemeindereferent:innen“ typisiert werden (vgl. den quantitativen Ergebnisbericht im ersten Teil des vorliegenden Bandes). Sie werden – schlagwortartig zusammengefasst – charakterisiert durch ein ausgeprägtes Engagement für eine lebendige und aktive Gemeinde, die dabei als konstitutiv erachtete Rolle der sonntäglichen Eucharistiefeier und die Gruppe der überzeugten Gläubigen. Ihnen vor allem möchte man einen Sinn für die Nähe Gottes vermitteln. Diese faktorenanalytisch aus den Antworten der Studienteilnehmenden zu ihrem jeweiligen Kirchen- und Pastoralverständnis herauskristalisierte Gruppe der gemeindebezogenen Gemeindereferent:innen will den sozialen Zusammenhalt der Menschen vor Ort fördern, neue Formen geistlichen Lebens hervorbringen und sich dem erlebten Bedeutungsverlust von Glauben und Kirche entgegenstellen.

Gemeindebezogene Gemeindereferent:innen stehen – darum die Bezeichnung – für eine gemeindezentrierte Kirche, arbeiten als Allrounder:innen und sind stark und zufrieden an ihren Beruf gebunden. Genau diese Menschen braucht es, damit in den Niederungen und Wirren der Lebens- und Kirchenalltäglichkeiten die Botschaft von der unverbrauchbaren Liebe Gottes gelebt und bezeugt wird. So hält die Interviewpartnerin Daniela selbst die erkannte

und benannte Abhängigkeit vom Vorgesetzten, der ihre Tätigkeitsbereiche bestimmt, aus, weil für sie das Wichtigste das ist, was vor Ort gemacht wird: „Das ist Kirche, Weltkirche, klar, aber hier ist man in der Ortskirche und ich glaube, das ist das, was wirklich wichtig ist für die Menschen auch. Und wenn das hier funktioniert, dann bleiben die Leute auch.“ (Transkript Daniela, S. 191) Lokales Miteinander ist somit Stabilisierungs- und Lebendigkeitsfaktor für die Sozialform Gemeinde und die in ihr beheimateten Gemeindereferent:innen. Denn stolz und selbstbewusst wird in einem anderen Interview beschrieben, dass die Möglichkeit zur Nähe zu den Menschen für Gemeindereferent:innen wirkliche Seelsorge ist und darin Ergebnisse und Wirkung zeigt:

„Das weiß ich jetzt nicht, wie das bei anderen ist, aber ich habe den Eindruck, die einzigen, die wirklich Ehrenamtliche gewinnen, Menschen auf Augenhöhe begegnen, Gespräche führen, Katechese betreiben, dieses Leben und Glauben zusammenbringen, koordinieren, organisieren und so weiter können, das ist unsere Berufsgruppe.“ (Transkript Petra, S. 54)

Eine weitere Befragte, die aufgrund ihres Alters bald aus dem Dienst ausscheiden wird, resümiert, dass die biografische Nähe, eben gerade das Dabeisein an der Lebensrealität der Leute, dann eng mit ihrer Freude an ihrer Tätigkeit als Gemeindereferentin verknüpft ist:

„Pastoral hat nicht immer nur mit Predigt und Verkündigung zu tun, einfach auch Dasein und Zuhören und Interesse haben am Leben der anderen, und zwar auch am ganz profanen Leben, ob jetzt man Probleme hat mit den Kindern in der Schule oder im Kindergarten oder ob der Mann in die Rente geht oder solche Sachen, und das war, also das war schon ein großer, schöner Teil meiner Arbeit.“ (Transkript Monika, S. 115)

Dieser starke Fokus auf die Arbeit vor Ort, die Nähe zu den Menschen, das Pflegen lokaler Beziehungen und Kooperationen sowie das ausgesprochene Wohlgefühl mit der Vielfalt der Tätigkeit, schafft große Arbeitszufriedenheit und kann mit den in Abschnitt 2 angeführten Begründungen in I. und II. durchaus als Wirkmacht des Heiligen Geistes gedeutet werden. Mit den Worten von Walter Kasper (1983, S. 250) klingt das so: „Die Pneumatologie ist darum nur

möglich im Hinsehen und Hinhören auf die Spuren, Erwartungen und Vergleichlichkeiten des Lebens, im Achten auf die ‚Zeichen der Zeit‘, die überall dort sich finden, wo Leben aufbricht und entsteht, wo neues Leben gärt und brodeln, aber ebenso als Hoffnung dort, wo Leben gewaltsam zerstört, abgewürgt, geknebelt und getötet wird. Wo immer wahres Leben ist, da ist Gottes Geist am Werk.“ (vgl. parallel dazu der Titel von Moltmann 1991)

Das Einlassen auf die Lebensrealität der Menschen, die Nähe, die innerhalb der Ortsgemeinde möglich und weiterhin nötig ist, ist spirituell konnotiert. Christliche Gemeinde ist schlussendlich die Gemeinschaft derer, die glauben, dass jedes gute menschliche Miteinander verborgen vom Geist Gottes getragen wird und daher an diesem Sinn- und Freiheitsgrund Anteil hat. Handeln aus und im Geist manifestiert sich im Dialog (dia-logos), im Erreichen von Menschen, weil eigene Handlungsfreiheit besteht, dieses Tun glücklich macht – wenn zugleich die Autonomie des Gegenübers gewahrt bleibt. Was hier integrativ zum Ausdruck und zur Wirkung kommt, ist nicht nur im menschlich-mitmenschlichen Bereich wichtig, sondern wird eben auch religiös wirksam. Die Gemeinden sind Kommunikationsorte: Es gibt eine hohe Kultur des persönlichen Gesprächs – face-to-face, live und in den Farben des Lebens. Gemeindereferent:innen wissen um die Themen der Menschen, ihre Not und was nützt. Verlässlichkeit, Vertraulichkeit, die Grundhaltung der Demut sind keine Floskeln, sondern erlebbare Markenzeichen, Qualitätsmerkmale und Gütesiegel jeglicher pastoralen Kommunikation von Kirchenmenschen. Dieser alltägliche, kontinuierliche Dienst an der Gemeinschaft ist ein Zeichen, durch das sich jede Autorität in der Gemeinde auszuweisen hat (Mt 23,8-11). Und dies, weil weder Recht, noch Macht, noch das (Besser-)Wissen oder gar die (Amts-) Würde, sondern allein und einzig der Dienst am Leben sowie die Bereitschaft zur Dienstleistung (LG 4) konstitutiv sind für die Nachfolgeorganisation Jesu. Das ist die lernende und hörende Dienstgemeinschaft, die mit Freude und Zuversicht Nähe sucht und herstellt. Denn mahnend formulieren die Deutschen Bischöfe: „Aber eine Pfarrseelsorge wird unter den heutigen gesellschaftlichen Bedingungen nur dann Zukunft haben, wenn sie sich in der Nähe zum Alltag der Menschen verortet und sich ihnen gegenüber als biografisch relevant erweist.“ (Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 2022, S. 54)

Diese Nähe begründet sich heute jedoch anders als noch Jahrzehnte zuvor, denn es geht wirklich nicht mehr um die „Pfarrfamilie“, sondern um die Fra-

ge, was an die Stelle dieses simplen symbolisch-realen Sammlungsmodells zu treten hätte. Kontakt zur Gemeinde oder gar Beheimatung geschieht, spätestens nach der Corona-Pandemie, noch viel weniger aus sozialem Druck oder einer mehr schlecht als recht begründeten Tradition. Es geht vielmehr um beziehungsbasierte Übersetzungsleistungen, die gemeindebezogene Gemeindereferent:innen durchaus leisten können und wollen, damit die Menschen Glauben verstehen, sich verstanden fühlen, sich wohlfühlen, nicht weil sie unterrichtet werden müssten oder man ihnen sagen muss, wie sie zu leben haben. In der Begegnung mit Gemeindereferent:innen wird so – im besten Fall – die heilvolle Alternative zu alltäglichen Anstrengungen erleb- und spürbar: Da wirkt Geist! Der Neutestamentler Thomas Söding (2015, S. 651) formuliert es prägnant und ordnet dies pneumatologisch ein: „Entscheidend ist, was dem Aufbau der Kirche dient.“ Und das „hängt nicht von der Taufe allein ab, sondern von den Gaben des Heiligen Geistes [...]“ (ebd., S. 654)

4. Innovationstugenden Verlässlichkeit, Vertrauen und Hoffnung

Wenn die spirituelle Kompetenz aus der Sicht der gemeindebezogenen Gemeindereferent:innen als wichtig für den kirchlichen Wandel betrachtet und darüber hinaus Seelsorge im Papier der Deutschen Bischöfe als eine Haltung beschrieben wird, weil es „um einen existenziellen Vollzug und damit um eine persönliche Lebensweise gehen muss. So wie sie leben, fühlen, und denken, so werden sie auch mit ihren Überzeugungen und Lebenseinstellungen als Person in der seelsorglichen Begegnung erfahrbar sein.“ (Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 2022, S. 35), dann ist die Veränderungs- und Innovationsbereitschaft als Eigenschaft von guten Seelsorger:innen (ebd.) als eine Geisteshaltung zu qualifizieren. Es ist die Fähigkeit, die Zeit und die Entschlossenheit „sich auf die Lebenswirklichkeit der Menschen einzulassen und sie zu teilen. In der Regel fällt einem Seelsorger, einer Seelsorgerin *erst aus einer solchen Nähe* das recht Wort zu, das nicht als Floskel empfunden wird, sondern dem anderen guttut und ihn stärkt. Auch die manchmal verborgene Not eines Mitmenschen kann *so* feinfühlig wahrgenommen werden.“ (ebd., S. 22; Hervorhebungen J. B.) Es geht ja im Ganzen auch um das „Wohin?“ der gemeindlichen Zukunft, und

da kann die Antwort nicht lauten: weit zurück, z. B. in eine Zeit, als wir unsere elektronischen Geräte noch verstanden oder keine Zoom-Konferenzen besuchen mussten. Aber die Chance und der Bedarf der Nähe ist doch, mit richtigen Freunden an echten Lagerfeuern zu sitzen (vgl. ebd., S. 21). In einer geistzu-gesagten und geisteröffneten Begegnung ist der Geist Gottes im Menschen da, wirkt ansteckend und einladend. Alle Formen des Eröffnens von Beziehungs-räumen, in denen das unbedingte Erwünschtsein wahrgenommen werden kann, sind ein Agieren in Gottes Geist. Mit den Aussagen und Antworten der GR-Studie sind gemeindebezogene Gemeindereferent:innen damit aber kei-nesfalls Stabilisatoren einer alten Gemeindevorstellung – im Gegenteil. Gottes Geist drängt auf Leben, Neuschöpfung und Innovation. Die Unberechenbarkeit der Gegenwart Gottes, als Präsenz seines Geistes in Christ:innen, muss etwas sein, was – als Ernstfall des Glaubens – die Verhältnisse, auch die strukturel-len, durchbricht und immer wieder die Frage aufwirft, wie die Verleiblichung des Evangeliums in einem bestimmten Kontext aussehen muss. Dass da Perso-nen sind, die oft kleine, aber konkrete Schritte der Veränderung gehen – bezie-hungskompetent, im Kontakt zu den Menschen. Beerdigungsfeiern vorstehen, gemeindliche Leitungsverantwortung in unterschiedlichen Formen wahrneh-men, vielleicht sogar die Taufferlaubnis erhalten, sind dann keine methodischen bzw. kirchenrechtlichen Fragen (dies auch); es geht hier jedoch vielmehr um ein Verhalten, das mit dem Wirken des Gottesgeistes als der Kraft zum Miteinander (1 Kor 12) für ein Hier und Jetzt sowie ein Morgen der Gemeinden zu tun hat. Denn für die christliche Gemeinde, für den christlichen Glauben ist das Ge-sprächsgeschehen zwischen Menschen und zwischen Mensch und Gott konsti-tutiv und Bedingung für seine Lebendigkeit – nicht als eine Stilfrage, sondern als eine Überlebensfrage.

In einem kleinen Essay schreibt die Psychoanalytikerin Verena Kast (2019) „von der Lust die Welt zu gestalten“ und weist dabei auf die folgenden, mitein-ander eng verwobenen Tugenden hin, die von vielen, die hier beschrieben wur-den, bereits gelebt werden, die weiter professionell umgesetzt werden müssen und die als Gegenwart des Geistes gelesen werden können:

- Verlässlichkeit: Menschen, die wirklich da sind, wenn sie gebraucht werden, die verlässlich und empathisch sind. Verbundenheit ist ein existentielles Bedürfnis. Menschen zu finden, die genug Ahnung vom Leben haben, die sich betreffen lassen, die ein „Grundvertrauen ins Leben haben – oder es

miteinander aufbauen durch ein Wir-Gefühl –, dass [...] schöpferische Vorschläge zur Veränderung der Situation wahrgenommen und aufgenommen werden können.“ (ebd., S. 29)

- Vertrauen als Vorschussleistung: „Vertrauen wird mehr, wenn wir uns für verlässliche Bindungen zur Verfügung stellen.“ (ebd., S. 112) Vertrauen braucht es, um (organisationale, persönliche) Risiken einzugehen und Veränderung voranzutreiben.
- Hoffnung als Impuls zur Lebensbewältigung und als kreative Einstellung der Zukunft gegenüber: „Zuversichtlich steht man dann im Leben, setzt Vertrauen in die Fähigkeiten der Einzelnen in der jeweiligen Gruppe, etwas zum Gelingen des Ganzen beizutragen. Dadurch wächst auch das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. So vertrauen wir darauf, dass alle miteinander vertrauen, aber auch tragen können.“ (ebd., S. 120)

Im Handeln ist der Heilige Geist selbst die treibende Kraft, der Grund für den Mut und den Einsatz der Christ:innen, weil das Pauluswort gilt: Gott hat uns nicht einen Geist der Verzagttheit gegeben, sondern den Geist der Kraft, der Liebe und der Besonnenheit (2 Tim 1,7). Die Weisen des Geistwirkens lassen sich nicht auf Innerlichkeit minimalisieren. Er wirkt dort, wo Verantwortung, Treue, Liebe und Hoffnung getan werden. Christinnen und Christen haben den Geist nicht empfangen, weil sie leidenschaftlich engagiert sind, sondern sie sind leidenschaftlich engagiert, weil sie den Geist empfangen haben. Der Geist ist ein unverfügbares Kraftfeld, in dem die Christ:innen leben! Und damit gilt am Ende: Wir alle sind Beschenkte und wir alle sind Geistliche!

Literatur

- Kasper, Walter. 1983. *Der Gott Jesu Christi*. 2. Auflage. Mainz: Grünewald.
- Moltmann, Jürgen. 1991. *Der Geist des Lebens. Eine ganzheitliche Pneumatologie*. München: Kaiser.
- Kast, Verena. 2019. *Nostalgie und Aufbruch. Von der Lust die Welt zu gestalten*. Freiburg: Herder.
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.). 2013. *Apostolisches Schreiben Evangelii Gaudium des Heiligen Vaters Papst Franziskus*. Bonn.
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.). 2022. *In der Seelsorge schlägt das Herz der Kirche. Wort der deutschen Bischöfe zur Seelsorge*. Bonn.
- Sellmann, Matthias (Hrsg.). 2013. Aus welchen Ressourcen schöpft die Gemeinde der Zukunft? Zusammenfassende Beobachtungen zum aktuellen gemeindetheologischen Diskurs. In *Gemeinde ohne Zukunft? Theologische Debatte und praktische Modelle*, Hrsg. Matthias Sellmann, 395–426. Freiburg: Herder.
- Söding, Thomas. 2015. Wer die Kirche aufbaut. *Communio* 44: 647–657.

Private oder prosoziale Spiritualität der Gemeindereferent:innen? Spiritualitätsprofile und ihr Verhältnis zur Transformation der Kirche

Katharina Karl

Transformation und Erneuerung der Kirche sollen eine geistliche Erneuerung sein – so proklamieren es Vertreter:innen der Jugend- oder Weltsynode und so lautet das selbst erklärte Ziel vieler Veränderungsprozesse in Bistümern. Manchmal entsteht der Eindruck, dass dabei nur nicht zu viel verändert werden soll. Der vorliegende Beitrag fragt nach dem innovativen Charakter der Spiritualität bei Gemeindereferent:innen. Wird unter Spiritualität weit gefasst eine Grundhaltung verstanden, eine christlich-konfessionelle Praxis des Gebets und der Nächstenliebe, oder auch mit Johann Baptist Metz (1992, S. 166) eine „Unterbrechung“, in der sich Mystik und Politik verbinden und Transformation geschieht? Auf Basis der entsprechenden Items im Fragebogen und der Freitextantworten des quantitativen Teils der GR-Studie sowie einer Analyse der Aussagen in den dort geführten qualitativen Interviews geht dieser Beitrag der Frage nach, was Gemeindereferent:innen unter Spiritualität verstehen und inwieweit für sie Spiritualität eine Ressource für Transformation der Kirche darstellt.

1. Spiritualität jenseits von Gebet – Einblicke in die quantitative Studie

Um einen Einblick in das Spiritualitätsverständnis und spirituelle Verhalten der Gemeindereferent:innen zu erhalten, ist es vonnöten, das in der GR-Studie angelegte Spiritualitätskonzept zu erläutern. Ausgehend von Items werden darin Typen der Spiritualität gebildet. Das ermöglicht eine Systematisierung, wenngleich dadurch ein genaues oder individuelles Verständnis von Spiritualität der Gemeindereferent:innen nicht erhoben werden kann. Quantitative Umfragen kommen hier methodisch an ihre Grenzen. Allerdings finden sich zusätzliche Hinweise in den Freitextantworten des Fragebogens. Auf dieser Basis können Spiritualitätsformen und Felder spiritueller Praxis beschrieben werden.

1.1 Spiritualität im Fragebogen

Die Items zum Themenblock „Glaube und Spiritualität“ im Fragebogen umfassen zwei Fragebereiche: Es werden das spirituelle Grundverständnis und die spirituelle Praxis sowie das religiöse Vertrauen erfragt. Ein Anliegen war hier, Spiritualität nicht auf Gottesdienstbesuch und persönliches Gebet zu reduzieren, sondern zu weiten, sodass beispielsweise auch diakonische, ökumenische oder ökologische Dimensionen von Spiritualität vorkommen.

Tabelle 1: Dimensionen und Items von Glaube und Spiritualität

	N	%
<i>Diakonische Spiritualität</i>	1.152	93,5
In meiner Spiritualität steht meine Beziehung zu Gott im Mittelpunkt.	1.034	83,9
Der Sinn christlicher Spiritualität zeigt sich für mich unbedingt in sozialem und politischem Engagement.	767	62,3
<i>Ökumenische/interreligiöse Spiritualität</i>	1.133	92,0
Mit Respekt dem Glauben des Gegenübers zu begegnen, ist die höchste Form jeder Spiritualität.	1.013	82,2
Es ist gut, dass jede Religion und Konfession ihre eigene Spiritualität hat.	804	65,3

	N	%
<i>Spiritualität als Lebensstil</i>	1.030	83,6
Wer Spiritualität und Gesundheit in Beziehung setzt, ist ein:e Esoteriker:in. (r)	942	76,5
Mein Lebensstil, z. B. bei vernünftiger Ernährung oder in der Work-Life-Balance, und meine Spiritualität formen sich wechselseitig.	544	44,2
<i>Ökologische Spiritualität</i>	1.015	82,4
Mein Engagement für ökologische Nachhaltigkeit und meine Spiritualität durchdringen sich.	707	57,4
Im Wald spazieren zu gehen, kann für Christ:innen keine sinnvolle Alternative zu Gebet und Gottesdienst sein. (r)	690	56,0
<i>Spirituelle Grundvollzüge</i>	768	62,3
Für mich ist es unerlässlich, meine Spiritualität in Gottesdienstbesuch und Gebet praktisch auszudrücken.	751	61,0
Pilgern und Wallfahrten sind für mich modische Trends, die ich deshalb eher kritisch sehe.	45	3,7

Basis: Karl (2020). (r) bedeutet, dass die entsprechende Variable bei der Indexierung reversiv kodiert wurde; die Reihenfolge der Werte wurde umgekehrt, da das Item negativ formuliert war.

Die hier zugrundeliegende Matrix, die für einen Lehrbrief zur Spiritualität entwickelt wurde (Karl 2020), ist sicher nicht als vollständiges Konzept zu verstehen, vielmehr sind es einzelne Dimensionen spiritueller Ausdrucks- und Handlungsbereiche. Der Bereich der spirituellen Grundvollzüge bildet klassische Glaubenspraxis ab wie Formen der Meditation, gemeinsames Beten oder Pilgern. Die diakonische Spiritualität zeichnet sich durch ihre soziale und politische Dimension aus, sie hat ihre Wurzeln in der Theologie der Befreiung und ist eng verbunden mit der Theologie der Einen Welt. Die Beziehung zu Gott drückt sich in der Zuwendung zum Nächsten aus. Ökologische Spiritualität hat in ihrem Zentrum die Sorge um die Schöpfung und findet ihren Ausdruck in der Verbundenheit mit der Natur, aber auch dem Engagement für Nachhaltigkeit. Im letztgenannten Punkt liegt eine Nähe zur ökumenischen und interreligiösen Spiritualität; diese verwirklicht sich im Dialog und Austausch mit anderen Konfessionen und Religionen sowie in der interkulturellen Begegnung und/oder Friedensarbeit. Unter die Dimension Spiritualität als Lebensstil gehören zum Beispiel Ernährung und Gesundheit. Diese Ausdifferenzierung erlaubt einen erweiterten Blick auf spirituelle Haltungen und Praxisformen, wie sie sich in einer postmodernen Christlichkeit finden lassen.

1.2 Prosoziale Spiritualität der Gemeindereferent:innen

Die beschriebenen Spiritualitätsformen sind in allen Befragungsgruppen abgebildet. Vergleichsweise geringer sind Zustimmungswerte zu den spirituellen Grundvollzügen, wobei diese in der faktorenanalytisch identifizierten Gruppe der gemeindebezogenen Gemeindereferent:innen am stärksten ausgeprägt sind. Der Vergleich von Gemeindereferent:innen und Studierenden ergibt folgendes Bild: Unter den Gemeindereferent:innen ordnen sich die meisten einer diakonischen Spiritualität zu (93,9%), gefolgt von der ökumenischen (92,2%). Die Gruppe der Studierenden hat ebenfalls hohe Zuschreibungen bei den beiden genannten Formen (88,8% bzw. 89,8%), lässt sich aber zudem stärker einer ökologischen Spiritualität zuordnen (85,7% gegenüber 82,1% bei den Berufstätigen). Darüber hinaus ist die Spiritualität von sozialdiakonischen Gemeindereferent:innen häufiger ökologisch (92,2% gegenüber 78,6% bei den gemeindebezogenen bzw. 83,1% bei den reformorientierten Gemeindereferent:innen). Die Anliegen der „Generation Greta“ finden also stärker bei den sozialdiakonischen Gemeindereferent:innen auf der einen und bei den jüngeren Befragungsteilnehmer:innen auf der anderen Seite ein Echo (vgl. hierzu auch den Beitrag von Vilain im vorliegenden Band). Die Dimension der diakonischen Spiritualität bleibt dabei über die Generationen und Typen hinweg prägend und tragend.

Die unabhängig von den Spiritualitätsdimensionen gestellten Items zur Praxis des Gebets und die Frage zum religiösen Vertrauen sind analog zu vorhergehenden Studien angelegt (vgl. Büssing et. al. 2015) und daher mit anderen Befragungen vergleichbar. Die sog. Seelsorgestudie spricht der Spiritualität der Seelsorgenden, ohne den Begriff näher zu bestimmen, in zweifacher Hinsicht Relevanz zu: zum einen als „Motivation ihrer caritativen-pastoralen Tätigkeit“, zum anderen als „gelebter Ausdruck ihrer Beziehung zu Gott.“ (Baumann et. al. 2017, S. 223). Sie behandelt explizit das Thema Spiritualität in Bezug auf Lebenszufriedenheit und Gesundheit der pastoralen Mitarbeiter:innen als „essentielle Ressource“ (ebd., S. 223). Untersucht werden hier die Bereiche religiöses Vertrauen, Transzendenzerfahrung im Alltag, Fruchtbarkeit der eigenen Spiritualität und Häufigkeit der Praxis. Im Vergleich mit den Ergebnissen der Seelsorgestudie, die für alle pastoralen Berufsgruppen ein hohes religiöses Vertrauen feststellt (vgl. Baumann et. al. 2017, S. 225–227), zeigt sich auch in der GR-Studie bei den Befragten ein ausgeprägtes religiöses Vertrauen.

1.3 Bedeutung der spirituellen Kompetenz für Transformation

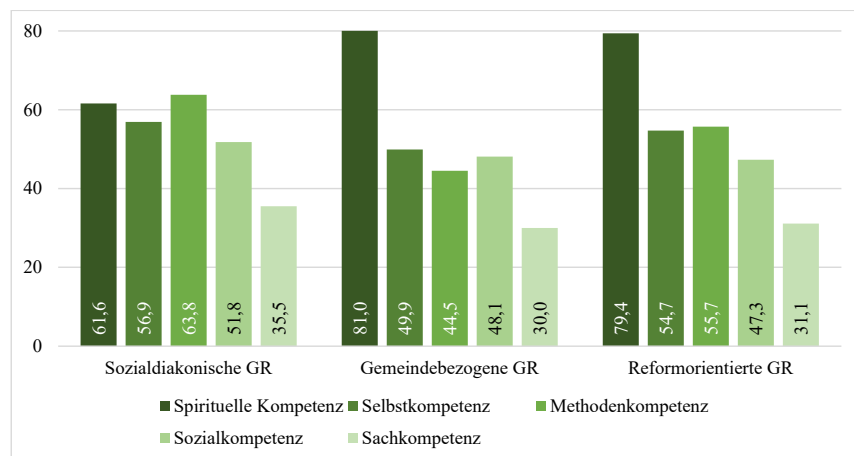
Über individuelle Profile und eine mögliche Typenbildung hinaus ist für das besondere Design dieser Studie interessant zu erforschen, inwieweit spirituelle Kompetenz als Transformationskompetenz angesehen werden kann. Spirituelle Kompetenz wird hier als eine Dimension der Transformationskompetenz betrachtet und wie in Tabelle 2 dargestellt operationalisiert:

Tabelle 2: Spirituelle Kompetenz als Transformationskompetenz

	N	%
<i>Spirituelle Kompetenz</i>	905	73,5
Spiritualität in ihrer ganzen Bandbreite und Vielfalt kennen und vermitteln	570	46,3
Die Wirklichkeit Gottes im Alltag wahrnehmen und die Gottesbeziehung pflegen	516	41,9

Die unterschiedlichen Transformationskompetenzen werden von den drei fakto-
renanalytisch identifizierten Typen des Kirchen- und Pastoralverständnisses als
unterschiedlich wichtig für die kirchliche Transformation erachtet (Abbildung 1):

Abbildung 1: Einfluss des Kirchen- und Pastoralverständnisses auf die Transformationskompetenzen



Zustimmung zur Aussage, dass die jeweilige Kompetenz „besonders wichtig ist, um einer erwünschten Kirche näher zu kommen“ in Prozent.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass beide Typisierungen gut auseinandergehalten werden: Die Typenbildung des Kirchen- und Pastoralverständnisses beschreibt das Selbstverständnis der Rolle, während die Spiritualitätstypen die eigene Spiritualität thematisieren. Natürlich sind beide Typen nicht identisch, eine Bezeichnung ergibt sich ja aus der Typenbildung des Kirchen- und Pastoralverständnisses, die andere bezeichnet eine Ausrichtung von Spiritualität. Die Auswertung zeigt: Reformorientierte Gemeindereferent:innen wirken seltener diakonisch, gemeindebezogene Gemeindereferent:innen wirken seltener ökumenisch, gemeindebezogene Gemeindereferent:innen begreifen Spiritualität seltener als Lebensstil. Von diesen Abweichungen abgesehen lässt sich feststellen, dass der spirituellen Kompetenz von allen drei Gruppen hohe Bedeutung für Veränderungsprozesse zugemessen wird. Bei den sozialdiakonischen Gemeindereferent:innen, die insgesamt die niedrigste Bewertung von Kompetenzen vornehmen, erreicht sie die zweithöchste Zustimmung. Der Befund, dass sich einerseits eine große Zahl von Gemeindereferent:innen dem Typ der diakonischen Spiritualität zuordnen lässt, dass diese Gruppe der sozialdiakonischen Gemeindereferent:innen aber andererseits die spirituelle Kompetenz am schwächsten für Transformation bewertet, ist auffällig. Interessant ist dennoch, dass der prosoziale Typ, der in der Pastoral diakonisch handelt, den spirituellen Kompetenzen weniger Transformationskraft zuschreibt. Möglicherweise wird hier Diakonie nicht mit Spiritualität identifiziert bzw. spirituelle Kompetenz mit Beten gleichgesetzt und nicht als wirkungsvoll angesehen, in dem Sinne: Beten wird hier nicht helfen. Mit der Deutung so weit zu gehen, lässt sich aus dem Material nicht ableiten, folgende Aussage aber schon: Die Rubriken „Gottesbeziehung“ und „Vermittlung von Spiritualität“ sehen die sozialdiakonischen Gemeindereferent:innen nicht als in entscheidender Weise transformationsrelevant. Für gemeindebezogene und reformorientierte Gemeindereferent:innen ist dies anders: Spirituelle Kompetenz gehört nicht nur zu ihrem Repertoire, sondern stellt in ihren Augen die wichtigste Kompetenz für den Transformationsprozess dar.

Angesichts dieses Befunds mag man fragen, welche Funktion der Spiritualität hier zugeschrieben wird und wie Transformation verstanden wird, ob es um Wandel geht oder ums Aushalten oder doch ums Bewahren. Die Analyse der Freitexte sowie des qualitativen Befunds mag in der Frage nach der Bedeutung von Spiritualität weitere Einblicke gewähren.

1.4 Individuelle Profile von Spiritualität: Gebet und eigene Formen

Bemerkenswert ist, dass in den Freitextantworten zum Ende des Fragebogens einige Teilnehmer:innen von sich aus das Thema Gebet bzw. ihr eigenes Verhältnis zur Spiritualität ansprechen:

- „Immerhin eure Spiritualitätsfragen waren intelligenter gestellt, im Sinne von ‚umfassender‘ als man es sonst oft kennt, aber: Ich bin praktischer Agnostiker, studiere das hier trotzdem schon seit drei Jahren (Angewandte Theologie) und bete nie. Wirklich nie. Würde mich freuen, wenn man sich dem stellt, dass hier nicht alle, die sich mit sowas auseinandersetzen, gläubig sind und sein müssen. Mit der Einstellung würden sich dann vielleicht auch mehr Menschen trauen, sich in dieser Richtung zu bilden und vielleicht sogar auch Abschlüsse wie den Bachelor zu erwerben.“ (Freitext 69)
- „Ich hoffe, dass diese Befragung nicht nur Auswirkung hat auf die zukünftige Form des Studiums, sondern auch auf die Kirchenleitung allgemein. Außerdem: Für mich ist Gebet mehr als nur festformulierte Texte sprechen oder Meditation. Z. B. auch atmen, sich mit dem Göttlichen verbinden.“ (Freitext 187)
- „Meine Spiritualität speist sich auch aus der intellektuellen Beschäftigung mit Gottes Wort (z. B. Predigtvorbereitung) und aus der Begegnung mit meinen Mitmenschen (in denen ich manchmal Gott erkennen kann) und aus der Dankbarkeit für Gottes wunderbare Schöpfung, die ich jeden Tag immer wieder empfinde. Das konnte ich auf der zugehörigen Seite nicht ankreuzen... :-)“ (Freitext 199)
- „Die verschiedenen Aspekte von Spiritualität haben wenig Wahlmöglichkeiten enthalten. Ich denke, dass es individuell sehr verschiedene Zugangswege in die pastoralen Arbeitsfelder geben sollte. Wenn unsere Umgangsformen unter Hauptberuflichen bis in die Höhen der Ämter von mehr Respekt, Interesse und Wertschätzung geprägt werden, werden wir für Menschen auch anziehend.“ (Freitext 249)
- „Die Frage nach ‚Gebet‘ ist zu einseitig. Was ist mit Meditationen? Was ist Beten überhaupt? Ist Gebet nicht auch eine Lebenshaltung des permanenten inneren Kontaktes mit einer höheren Wirklichkeit?“ (Freitext 341)
- „Meine Spiritualität hat sich entwickelt und passt nicht mehr in die theoretischen Konzepte einer Religion. Spiritualität, die trägt, besteht aus persönli-

cher innerer Erfahrung, nicht äußeren Riten -> dafür Räume für Menschen öffnen.“ (Freitext 343)

Die Kommentare, die sich vor allem auf den Zusammenhang von Spiritualität und Gebet konzentrieren, zeigen, wie unterschiedlich Spiritualität bewertet und praktiziert wird. Gebet ist „mehr als das Herkömmliche“, Ausdruck von „innerer Erfahrung“, nicht rituelle Praxis, sie ist eine „Lebenshaltung“ und prägt Umgangsformen. Gemeinsam ist den Aussagen, dass sie alle Formen von Weitung und Individualisierung von Spiritualität zum Ausdruck bringen. Die hier vorliegenden Texte schreiben der Spiritualität als Haltung eine Bedeutung für Transformation nicht explizit zu, beschreiben sehr wohl aber eine Öffnung auf die Menschen hin und somit einen Möglichkeitsraum für Entwicklung. Darüber hinaus ist die Tatsache interessant, dass diese Befragten das Bedürfnis haben, ihr eigenes Verhältnis zur Spiritualität zu kennzeichnen. Es ist ihnen wohl wichtig, Spiritualität für sich in Anspruch zu nehmen, auch wenn sie sich nicht in den bisherigen Formen wiederfinden.

2. „Die Kirche der Zukunft wird nicht ohne Diakonie und Spiritualität leben können“ – Erkenntnisse aus der qualitativen Studie

Blickt man in die Interviews und Freitextantworten, kommt das Thema der Spiritualität in einigen explizit zur Sprache. In der Auswertung beziehe ich mich in erster Linie auf Stellen, in denen Spiritualität thematisiert wird. Sie sind nicht repräsentativ, sondern geben Einblicke in die individuellen, religiösen Selbstnarrative. Der genaue Blick verspricht ein präziseres Verständnis für Spiritualitätsvorstellungen des:der Einzelnen und seiner:ihrer Bezüge zur kirchlichen Transformation. Diese Aussagen sind nicht quantifizierbar, sondern repräsentieren Einzelprofile von Gemeindefereent:innen, die im Rahmen der Interviews Einblicke in diesen Lebensbereich gewähren.

2.1 Spiritualität in Ausbildung und Fortbildung

Einzelne Fälle thematisieren in den qualitativen Interviews den Zusammenhang von Spiritualität und Aus- bzw. Fortbildung. Sie tun dies weniger in dem Sinne, dass sie Aus- und Fortbildung im Bereich Spiritualität als wichtig ansehen würden oder einforderten. Vielmehr berichten sie davon, dass sie das Studium (genauer gesagt die Begleitung in dieser Zeit) oder eine bestimmte Fortbildung als einen Mehrwert für ihre spirituelle Entwicklung erlebt haben. Für zwei Probandinnen, Dagmar und Anke, ist die Phase der Ausbildung entscheidend für die Erfahrung einer geteilten Spiritualität.

„Also ich denke, das Studium hat mich persönlich, aber wenig fachlich weitergebracht. So was eigene Spiritualität angeht, das wird ja heute nicht anders sein mit Spiritualitätsgruppen ja.“ (Transkript Dagmar, S. 315)

Darüber hinaus ist für Anke diese Zeit besondere wichtig als eine Phase, in der sich der Lebensweg klärt:

„Also das war so meine Assoziation damit und, was mich sehr gereizt hat damals am Seminar für Gemeindepastoral und Religionspädagogik, war dieses Zusammenleben. Also ich habe vier Geschwister, ich war immer mit vielen Leuten irgendwie zusammen. Das fand ich irgendwie für mich reizvoll. Und ich hatte damals zwischendurch wie wahrscheinlich alle auch mal überlegt, ins Kloster zu gehen. Und da war für mich so die Vorstellung, ah ok wir teilen da irgendwie auch so Spiritualität miteinander und ich muss auch sagen, ich sag das auch heute noch, ich habe vielleicht in meinem ganzen Leben nicht mehr so viel so intensiv so gut gelernt wie in diesen drei Jahren.“ (Transkript Anke, S. 291)

Diese Aussagen stehen für sich und sind nicht quantifizierbar, beschreiben aber den erfahrenen und erfahrbaren Zusammenhang von Spiritualität und Gruppe auf der einen sowie von Spiritualität und Selbstermächtigung auf der anderen Seite.

2.2 Facetten der Spiritualität – Bedeutungszuschreibungen der Gemeindereferent:innen

Folgende Facetten der Spiritualität lassen sich in den Texten identifizieren und unterscheiden, wobei in einzelnen Interviews durchaus Überschneidungen auftreten. Im Gegensatz zu den Freitextantworten, in denen eine Weitung bis hin zur Distanzierung vom traditionellen und erwarteten Spiritualitätsverständnis zum Ausdruck kommen, finden sich hier stärker affirmative Zuschreibungen, wobei der Begriff seitens des Studiendesigns (Fragebogen oder Leitfaden) nicht direkt problematisiert wurde. Hier werden also wieder eher alltagstheoretische Konzepte von Spiritualität gebraucht. Dass kritische Bemerkungen zum Begriff Spiritualität fehlen, hängt wohl auch damit zusammen, dass er von den Interviewenden nicht eingebracht wurde. Wer also den Begriff von sich aus nicht mit den Leitfragen verbunden hat, verwandte ihn schlicht nicht.

Spiritualität als Grund der Arbeit – Motivation und Sinn

Manche Befragte (sowohl im Freitext des Fragebogens als auch im Interview) gaben an, dass ihre Tätigkeit durch die individuelle Spiritualität getragen wird. Sehr klassisch wird dieser Grund der Arbeit durch die Rede vom Beruf als Berufung ausgedrückt.

„Das ist kein Job, sondern eine Berufung.“ (Freitext 89)

„Früher waren die Leidenschaft, der Spaß, die Freude am Beruf und im Beruf größer. Heute finde ich ihn immer noch toll für mich, doch vieles nervt und stört mich. Zu wenig Seelsorge, zu wenig Spirituelles, zu wenig ‚einfach Schönes‘ – viele Sitzungen, aber wenig tiefe Gespräche, mehr Verwaltung und weniger Beziehung, immer mehr und neue Aufgaben statt Focus auf ein, zwei wesentliche Dinge, für die man brennt. Ich kann mir trotzdem nicht vorstellen, ihn aufzugeben. Vielleicht, weil er meine Berufung ist.“ (Freitext 52)

Gerade die eigene Spiritualität bietet dabei den Anlass, auch schwierige Zeiten im Beruf durchzuhalten, motiviert zu bleiben und einen bleibenden Sinn zu erfahren. Spiritualität erscheint als die schöne und lohnenswerte Seite der Arbeit und als Garant für die bleibende Motivation. Doch die individuelle Spiritualität

ist nicht nur eine private, sondern zugleich Gegenstand und Haltung der Arbeit in der Pastoral. Die Formen, in denen Spiritualität im beruflichen Alltag auftritt, hat Auswirkungen auf die persönliche Erfahrung von Selbstwirksamkeit und die Motivation im Beruf.

Spiritualität als Haltung der Arbeit – individuelle Begleitung und Beziehungsgeschehen

Aus der persönlichen Spiritualität erwächst für manche das Anliegen, diese selbst im Beruf umzusetzen. Dietmar steht hier exemplarisch für diejenigen, die beides gleichermaßen aussagen:

„Zwei Dinge, einmal Selbsterfahrungen machen in diesem geistlichen Prozess, und zum anderen als geistliche Begleitung sichtbar zu werden.“ (Transkript Dietmar, S. 8)

Für Dietmar ist die eigene Spiritualität persönlich wichtig, aber auch Aufgabe der Pastoral. Spiritualität als eine Haltung der Arbeit verweist dabei auf ein eher breites Verständnis, das die Befragten zu Spiritualität haben. Hier steht vor allem das Moment der Begegnung und der individuellen Begleitung im Vordergrund. Dieses Verständnis vermeidet eine Engführung der Spiritualität auf religiöse Praktiken wie Gebet oder Gottesdienstbesuch:

„Es ist also kein Beruf, in dem ich ein Lehrpaket weitergebe wie in einer Fortbildung. Es ist ein Beziehungsgeschehen, in dem man steht, dass dann die eigene Tätigkeit mit den Menschen durchdrängt und man dann in diesem kirchlichen Rahmen Traditionen sucht, wie andere sich da einleben können. Das hängt natürlich auch von der eigenen Frömmigkeit ab und der eigenen Spiritualität. Aber wie kann die Form des Heiligen Geistes auftreten und wie kann sie bewusst eintreten.“ (Transkript Dietmar, S. 8)

Auch andere sehen darin einen Kern ihrer pastoralen Arbeit, die menschenzugewandt und am Einzelnen orientiert sein soll:

„Da vielen Leuten beizustehen, Fragen zu stellen, nach Antworten zu suchen, ihre eigenen Entscheidungen zu finden, das finde ich schon. Das ist ein Traum an dem Beruf. Das findet man sonst nicht so richtig viel, dass man das darf und kann.“ (Transkript Rolf, S. 73)

In diesem Sinne spielt das Thema Spiritualität in das Verständnis von Pastoral hinein:

„Aber wenn Sie mich fragen, was sozusagen Pastoral für mich bedeutet, dann ist es schon diese individuelle Auseinandersetzung und individuelle Begleitung von Leuten in ihrem Glauben, mit all ihren Schwierigkeiten und Hindernissen und eben nicht nur das Organisatorische, und das ist dann eben so traurig, dass es dann ja zu viel Zeit in Anspruch nimmt. Aber das kriegen wir auch bei vielen anderen Berufen natürlich auch mit. Ja, also die Spiritualität ist ja dann in Deutschland, auch harte These, aber genau ein bisschen vernachlässigt worden.“ (Transkript Tobias, S. 358)

Spiritualität ist für Tobias Wesensmerkmal von Pastoral und zugleich ein Defizit in der gegenwärtigen Kirche.

Hier entfaltet Spiritualität einen besonders prosozialen Bezug, der nicht ein „Lehrpaket“ (wie Dietmar meint) oder „das Organisatorische“ (was Tobias erwähnt) ins Zentrum stellt, sondern die Zuwendung zum Einzelnen. Spiritualität ist hier in der Haltung des Gemeindereferenten und weniger in seiner Tätigkeit verankert. Rückgebunden wird sie (hier exemplarisch bei Dietmar) durchaus auch an die individuelle Spiritualität.

Spiritualität als Gegenstand der Arbeit – Erfahrungsräume schaffen

Noch expliziter und deutlicher wird Spiritualität bei manchen Befragten als eine Tätigkeit verstanden. Für einige der Befragten ist Spiritualität als Gegenstand der Arbeit grundlegend für das berufliche Selbstverständnis. In einigen Fällen wird hier Spiritualität als ein Angebot verstanden: ein Arbeitskreis, eine Firmvorbereitung, ein Gottesdienst. In diesen Räumen erleben nicht nur die Gemeindereferent:innen selbst ihre Spiritualität, sondern wollen andere motivieren, daran teilzuhaben.

„Zufrieden macht mich zum Beispiel die Firmvorbereitung. Es macht mich zufrieden, dass ich mich weiterbilden kann. Dass ich im Bereich Spiritualität mich selbst verwirklichen kann – das klingt jetzt blöd. Weil ich in dem Bereich was anbieten kann, mitmachen kann.“ (Transkript Karin, S. 100)

Karin erlebt in dieser Tätigkeit Selbstwirksamkeit und sieht darin die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln.

Auch für Brigitte hat ihre Zugehörigkeit zur Kirche einen persönlichen Zweck:

„In der Kirche bin ich, um wieder mal ich selbst zu sein.“ (Transkript Brigitte, S. 21)

In diesen Kontext fallen die für sie wichtigen Tätigkeiten der Gottesdienstgestaltung, die Fortbildungen wie das Achtsamkeitstraining und die Auseinandersetzung mit biblischen Themen.

Für die berufliche Zufriedenheit sind also Erfahrungen der Spiritualität bei manchen wichtig. Sinn und Bestätigung im Beruf werden da gefunden, wo spiritueller Gestaltungsraum herrscht – vielleicht, weil dieser in anderen Bereichen vermisst wird. Spiritualität ist für einzelne Interviewte wesentlich dafür, dass der Beruf Spaß macht, über berufliche Höhen und Tiefen hinaus bleibt die hohe Identifikation erhalten. Dabei scheint das Erleben von Selbstwirksamkeit wichtig zu sein:

„Da fällt mir ein Arbeitskreis Spiritualität, da spüre ich, da bin ich richtig. Auf Diözesanebene in einem Bereich. Oder wir hatten jetzt so'n Angebot. Wir loben Gott, haben wir das genannt, so eine Reihe unterschiedliche Zugänge zur Bibel, da habe ich einen Abend gestaltet und gemacht. Aber auch vor allen Dingen mit den Kindern, in der KiTa. Also wenn ich sozusagen verkündigen kann. Also wenn's um Glauben geht.“ (Transkript Karin, S. 101)

Wie auch in dem Bereich der Spiritualität als Gegenstand der Arbeit die persönliche Spiritualität mit der beruflichen Tätigkeit zusammenhängt, illustriert Dietmar in folgendem Abschnitt:

„Wenn ich Gänsehaut auf der Seele bekomme und Kinder und Jugendliche das auch so erleben, wenn so Momente auftreten, dann ist es für mich eine Bestätigung des Heiligen Geistes, anders kann ich es jetzt nicht ausdrücken. Aber wenn wir in diese Stille kommen und hinter die Stille, die Stille ist dann nur der Vorhang, und da Leben entdecken, dass das eine Kraft und Energie haben kann, die in einem wirksam wird und man das bemerken kann, das sind gute Momente. Da bin ich überflüssig, da werde ich dann nicht mehr gebraucht, weil die Dünnhäutigkeit zur eigenen Seele so nah ist, dass da was passiert.“ (Transkript Dietmar, S. 11)

Gemeinde ist für ihn der Ort, an dem dies passieren kann:

„Die Kinder lernen dann die Communion kennen und auch, die eigene Spiritualität gut vorzuarbeiten für den Gottesdienst am Sonntag.“ (Transkript Dietmar, S. 15)

Was ihn selbst berührt, will der Interviewte auch vermitteln und sieht dies als Hauptaufgabe seines Berufs an.

Spiritualität als Essenz der Arbeit – Identitätsmarker der Kirche

Je nachdem, ob unter Spiritualität eher eine Haltung der Zugewandtheit verstanden wird oder ein expliziteres religiöses Angebot, kann Spiritualität auf verschiedene Weisen zum Identitätsmarker von Kirche werden. Bei Tobias beispielsweise, der Spiritualität als eine „individuelle Begleitung von Leuten in ihrem Glauben“ (Transkript Tobias, S. 358) versteht, ist die Hinwendung zur Spiritualität gleichzeitig mit einer Öffnung der Kirche zur Welt verbunden.

„[...] zumindest für viele Leute andere Strömungen innerhalb der katholischen Kirche interessanter sind und zum Beispiel, wenn's die Spiritualität mit dabei, [...] so unterschiedlich wie wir Menschen sind, so unterschiedliche Formulierungen, andere Handlungspraktiken und so weiter, benötigen wir auch. Und, ich glaube, wenn wir das wieder ein bisschen öffnen würden und auch da ist natürlich wieder die Erwartungshaltung: Wie kriegt man das eigentlich in die örtlichen Gemeinden dann? Aber trotzdem glaube ich da schon, dass man da auch wieder diesen religiösen Moment eines jeden irgendwie mehr catchen kann [...].“ (Transkript Tobias, S. 359)

Für Tobias ist es ein weites Verständnis von Spiritualität, das sich orientiert an der Individualität der Menschen und ihrer Wege. Damit eng verknüpft liegt für Tobias in der spirituellen Ausrichtung der Kirche ihre Zukunft. Hier deutet sich an, dass Spiritualität – gerade in einer sozialdiakonischen Ausrichtung – auch für die Kirche transformativer Charakter zugeschrieben wird. So würde die Kirche durch eine Vielfältigkeit wieder „interessanter“.

Wird Spiritualität stärker auf Kirche und Glauben bezogen, so kann in der Betonung auf sie mehr die Differenz und die Rückkehr zum Eigentlichen verstanden werden. Am Beispiel von Louisa zeigt sich, wie die Betonung von Spiritualität gerade nicht zur Öffnung, sondern zur Grenzziehung zwischen kirchlichen und nicht-kirchlichen Angeboten führen kann:

„Und aber, ich glaube auch, dass wirklich die Spiritualität auch wieder zurück in die Kirche, in die Gemeinden und in die Gruppen wieder/dass es einen Fuß haben soll. Weil sonst sind wir hier in der Partyorganisation.

Wie könnte das aussehen, die Spiritualität wieder mehr einzuschließen?

Ja, also. Ich denke zum Beispiel, bei den Jugendlichen, dass man statt zwei

Arbeitswochenenden im Jahr, dass man zumindest ein Besinnungswochenende macht, oder so, keine Ahnung. Oder die Jugendlichen hier, die sagen, im Zeltlager, da wollen sie nicht, dass man merkt, dass das eine Fahrt von der Kirche aus ist, wenn ich sage, ‚ja, wird dann vor dem Essen gebetet‘ und ‚machen wir einen Feldgottesdienst‘. Und also, da denke ich mir schon, warum machen wir denn die Arbeit, wenn wir dann nicht mal zeigen dürfen, also, was ist denn da schon in den Köpfen von den Jugendlichen drinnen? Also dann brauchen wir das nicht machen, dann sollen die anderen mit der Stadt wegfahren, aber wenn das die Pfarrei organisiert, dann wird ein Gebet, und wenn ich es dann offenhalte, ja dann ist es halt so. Also wie genau das sonst geschehen kann, weiß ich nicht. Aber mir fehlt das.“ (Transkript Louisa, S. 250)

Die durch die Betonung der Spiritualität hier markierte Unterscheidung und Profilierung zeigt ein weniger breites Verständnis von Spiritualität, als es oben bei Tobias ersichtbar wird. Zudem erscheint im Fall von Louisa Spiritualität stark auf eine Aktivität oder ein Angebot fokussiert. Beiden gemeinsam ist allerdings die Betonung des Spirituellen als für die Kirche wesentlich. Unter den dargestellten Beispielen nimmt das Interview von Dietmar eine dritte Position ein. Auch mit einer starken Ausrichtung auf die Spiritualität, aber mit einer stärkeren Verwurzelung in den gemeindlichen Aufgaben, beschreibt er:

„Was ich mir wünsche, ist, dass wir weiterhin die Kraft behalten, dass wir die Möglichkeit geben für Begegnungen im Glauben. Wo auch die Bibel im Mittelpunkt steht, dass die geistliche Begleitung bleibt.“ (Transkript Dietmar, S. 15)

Kirchlichkeit ist bei ihm bestimmt durch Christusbezug und aktive Zugehörigkeit (vgl. Transkript Dietmar, S. 12–13). Sein Fallbeispiel zeigt sicher am deutlichsten, wie sich ein gemeindebezogenes Spiritualitätsverständnis im Grundtyp des gemeindebezogenen Gemeindereferent:innen darstellt.

In den herangezogenen Fallbeispielen kommt ein Pastoralverständnis zum Ausdruck, in dem Spiritualität stark betont und aufgeladen wird und eine Chiffre für das Eigentliche von Kirche darstellt. Was dabei unter Spiritualität verstanden wird, unterscheidet sich dabei beträchtlich und zeigt, wie unterschiedlich die Vorstellungen zur Spiritualität im Einzelnen doch ausfallen. Während im einen Fall mit Spiritualität ein für die ganze Kirche transformatives Moment

verbunden ist, dient im anderen Fall Spiritualität als Abgrenzung und Bewahrung traditioneller Formen.

Exkurs: Eine dunkle Seite der Spiritualität?

Kaum kommt zur Sprache, dass Spiritualität nicht erst seit dem Aufdecken des Missbrauchsskandals durchaus ambivalent zu verstehen ist. Ein Befragter, der aus dem Sampling dadurch heraussticht, dass Spiritualität für ihn eine enorm große Rolle spielt, geht im Interview auch auf die „dunkle Seite“ ein:

„In dieser Verantwortung zu arbeiten, das macht man nicht mit links. Vor allem auch mit Missbrauch und so, da muss man die Verantwortung hinterfragen. Meine Aufgabe ist, mir zu überlegen, wie ich die Spiritualität ins Leben der anderen bringen kann. Das sind Momente, die brauchen eine große Verantwortung und eine Vorsicht. Dass ich da mit Ideen nicht einfach loslege, sondern behutsam arbeite.“ (Transkript Dietmar, S. 12)

Hier spielt hinein, wie die Frage nach Begleitung und die Vermittlung spiritueller Formen und Wege Problematiken in sich birgt, die lange Zeit unhinterfragt geblieben sind und im Bereich spiritueller Kompetenzen dringend reflektiert gehören (vgl. Reisinger 2019).

3. Fazit: Spiritualitätsbedingtes Transformationspotenzial?

So divers der Befund zu den Vorstellungen und Bedeutungszuschreibungen der Gemeindereferent:innen in Bezug auf das Thema der Spiritualität ist, lassen sich zusammenfassend einige Erkenntnisse aus der GR-Studie festhalten. Es zeichnet sich die Tendenz ab, Spiritualität eher im privaten Bereich zu verorten, und ihre Funktion ist entweder eine Art von Resilienzstrategie oder bedeutsam für die Wertgebung der eigenen Rolle und Tätigkeit. Spiritualität ist demnach für die meisten Gemeindereferent:innen zum einen im Berufungsnarrativ sinnstiftend konstitutiv für die Seelsorgeidentität, zum anderen tritt sie in Erscheinung als Inhalt und Ziel des Wirkens als Gemeindereferent:in und Ausdruck ihres

Kirchen- und Pastoralverständnis. Spiritualität lässt sich als eine Form von Empowerment beschreiben, also als subjektive Aneignung und Praxis im Sinne einer Ressource und Entfaltungsmöglichkeit. Das heißt, wenn in den Interviews von Spiritualität die Rede ist, wird diese, sei es bewusst oder unbewusst, in einen funktionalen Kontext gestellt. Spiritualität dient dazu, besser arbeiten zu können oder die Kirche zu verändern oder zum Wesentlichen zurückzufinden etc. Wenig kommt zur Sprache oder wird problematisiert, dass Spiritualität ihren Sinn gerade in der Zweckfreiheit hat. Vielleicht kommt dieser Aspekt aber einfach nicht zur Geltung, da die Befragung ja auf die berufsbezogenen und damit eher funktionalen Momente und Haltungen ausgerichtet war.

Zugleich lässt sich festhalten, dass Spiritualität – trotz der beobachteten Individualisierung – für Gemeindereferent:innen aber keineswegs nur Privatsache ist. Für sie bildet es die Grundlage ihrer beruflichen Tätigkeit in mehrfacher Hinsicht. Es stützt sie „im Durchhalten“, gibt ihnen Motivation, Sinn. Dann ist Spiritualität auch Gegenstand ihrer Arbeit. Sie leiten andere an, machen Spiritualität zum Thema.

Wo Spiritualität vorkommt, enthält sie zudem eine durchweg positive Zuschreibung. Es finden sich keine Aussagen, in denen eine kritische Distanz eingenommen oder Abwertung vorgenommen wird, mit Ausnahme der genannten Bezugnahme auf die Missbrauchsproblematik und die Verantwortung in der geistlichen oder seelsorglichen Begleitung. Hier wird eine Ambivalenz angedeutet, die es zukünftig sowohl für den wissenschaftlichen Blick auf die Profession als auch in der Praxis stärker zu berücksichtigen gilt.

Unter dem Punkt „Glauben stärken“ beschreibt der Bericht zum qualitativen Studienteil im ersten Teil des vorliegenden Bandes Spiritualität als eines der Transformationsanliegen von Gemeindereferent:innen im Sinne der die individuelle Stärkung des Einzelnen im Gegensatz zur Transformation der (kirchlichen) Strukturen. Es sind allerdings nur Einzelne, die Gemeindereferent:innen als eine „am Glauben orientierte Berufsgruppe“ explizit deutlich machen und thematisieren. Für einige von ihnen steht Spiritualität im Gegensatz zur Organisation von Kirche (mit all ihren Grenzen) und wird als Weg der Erneuerung des Glaubenslebens postuliert. Für sie ist Kirche eine Spiritualitätsgemeinschaft. Für wenige andere, wie etwa im Fall von Louisa oben dargestellt, ist die Kirche, in der es um Spiritualität geht, eine Art Gegenkirche, die für Sie das Eigentliche umsetzt und in der sie ihre Potenziale entfalten können.

Welche Transformationsanliegen lassen sich aus der Auswertung der Interviews erkennen? Wenn Interviewte über Spiritualität sprechen, verbinden sie damit häufig eine Art innerer Transformation. Diese lässt sich analog verstehen zum Begriff der Wandlung, wie ihn die Seelsorgestudie formuliert (vgl. Baumann et al. 2017, S. 260). Ein solches Verständnis der Innerlichkeit trifft den Transformationsbegriff der GR-Studie zunächst einmal nicht direkt, da hier ja die Frage nach der Transformation von Kirche auch im Sinne ihrer Form und Struktur im Vordergrund steht. Es ist jedoch zu vermuten, dass die innere insofern mit der äußeren Transformation zusammenhängt, als die Betroffenen ja darin die Kraft zum Weitermachen, für ihren Einsatz für eine „andere“ Kirche finden, wie einige es ausdrücken, oder wenn damit, wie zum Teil beschrieben, Selbstermächtigung einhergeht, auch eine Entscheidung zum Wechsel des Berufs erfolgen kann. Zu fragen ist natürlich auch, ob bzw. inwieweit die Kraft zum Weitermachen eher als systemstützend einzustufen ist, da ja auch sie zum Bleiben und Aushalten im Sinne eines „Trotzdem“ (vgl. Transkript Rolf, S. 69) bestärkt und damit eher eine Beharrungskraft als eine transformative Kraft darstellt. Dies dürfte in den einzelnen Fällen unterschiedlich zu bewerten sein. Veränderung scheint als etwas Schwieriges wahrgenommen zu sein, auf jeden Fall im Fall von Karin, die sagt:

„Und geht nur ganz langsam. Also wenn ich nochmal auf unser Team gucke, so vertrauensbildend, eine. Also wir haben nen Arbeitskreis, Arbeitskreis Spiritualität. Und da sitzt einer unserer Koordinatoren drin. Und durch die Arbeit im Arbeitskreis, dadurch ist im Laufe der Zeit ein anderes Vertrauen entstanden.“ (Transkript Karin, S. 106)

Sie betont, dass nur im langsam wachsenden Vertrauen, das aus der Basis geteilter Spiritualität erwachsen kann, Veränderung möglich wird.

Wie steht es am Ende um die Frage nach der prosozialen Spiritualität der Gemeindereferent:innen, die im Titel aufgeworfen wurde? Auch die Autoren der Seelsorgestudie legen diese übrigens nahe, wenn sie sagen, dass Spiritualität aus dem Engagement für andere motiviert sei (vgl. Baumann et al. 2017, S. 223). Aus der vorliegenden Studie lässt sich bestätigen: Gemeindereferent:innen sind in ihrem Selbstverständnis vielfach prosozial, ihr Selbstbild und ihr Anliegen ist es, „nahe am Menschen“ zu sein. Ihre Berufsmotivation liegt mehrheitlich darin, Menschen zu helfen. Daher verwundert nicht, dass sich der Typ der

diakonischen Spiritualität am stärksten herauskristallisiert. In den Interviews findet sich dies aber wenig abgebildet. Nur ein Interviewpartner thematisiert die Zusammengehörigkeit von Spiritualität und Diakonie als unverzichtbar für Kirche der Zukunft:

„Die zukünftige Kirche wird nicht ohne Diakonie leben können. Aber eben auch, dass wir Leute haben, die spirituell etwas weitergeben können, wenn wir das nicht fördern, haben wir keine zukünftige Daseinsberechtigung.“ (Transkript Michael, S. 346)

In den weiteren Einzelfällen, die Spiritualität explizit thematisieren, stehen dagegen andere Elemente im Vordergrund: Glaubensvermittlung und Begleitung. Dies wirkt auf den ersten Blick widersprüchlich. Diakonische Spiritualität wird gelebt, aber nicht immer offensichtlich, sondern eher implizit. Sie wird nicht als eigene Form der Spiritualität verstanden oder genannt, sondern vielleicht einfach performativ umgesetzt im Tun und Leben.

Hier wird noch einmal deutlich, dass Transformation für die Gemeindeferent:innen sehr unterschiedliche, ja sogar gegensätzliche Konnotationen beinhaltet. Für manche Studienteilnehmer:innen bedeutet sie eine Rückkehr zum Wesentlichen. Andere verbinden damit eine Öffnung, Modernisierung der Kirche und damit eine Aufwertung und Erweiterung ihrer Rolle und Tätigkeit. Andere erscheinen, was den Zusammenhang von Spiritualität und Transformation anbelangt, eher skeptisch. Zu guter Letzt ist zu verweisen auf Grenzen der Studie: Sie kann methodisch und praktisch nur einen punktuellen Einblick geben. Veränderungen im eigenen Spiritualitätsverständnis und -erleben lassen sich aus den Texten schwer ablesen.

Insgesamt werfen die Ergebnisse der GR-Studie die Frage auf, ob Transformation eher in Form einer Privatisierung von Empowerment im Sinne der Selbstermächtigung aufscheint als in einem systemisch-verändernden Sinne, oder ob beides im Selbstverständnis der GR zusammengehört. Nicht umsonst unterscheidet der qualitative Ergebnisbericht im ersten Teil des vorliegenden Bandes dieses Verständnis von Transformation von dem der Reform der Kirche. Der implizit angenommene prosoziale Hintergrund der Spiritualität bei Gemeindeferent:innen bedürfte einer weiteren Erforschung und wäre lohnenswert, um das Profil der Berufsgruppe noch besser zu bestimmen.

Literatur

- Baumann, Klaus, Arndt Büssing, Eckhard Frick, Christoph Jacobs und Wolfgang Weig. 2017. *Zwischen Spirit und Stress. Die Seelsorgenden in den deutschen Diözesen*. Würzburg: Echter.
- Büssing, Arndt, Daniela Recchia und Klaus Baumann. 2015. Reliance on God's help scale as a measure of religious trust: A summary of findings. *Religions* 6: 1358–1367.
- Karl, Katharina. 2020. *Lehrbrief Modul 3.5: Spirituelle Kompetenzen*. Würzburg: Domschule Würzburg.
- Metz, Johann Baptist. 1977/⁵1992. *Glaube in Geschichte und Gesellschaft. Studien zu einer praktischen Fundamentaltheologie*. Mainz: Grünewald.
- Reisinger, Doris. 2019. *Spiritueller Missbrauch in der katholischen Kirche*. Freiburg: Herder.

Chaossurfer:innen ausbilden. Herausforderungen für ein Studium, das auf den Umgang mit Transformation vorbereiten will

Clarissa Vilain

Gottes Geistkraft schwebte über den Chaoswassern, während das Land „Irrsal und Wirrsaal“ war (Buber/Rosenzweig) – so beginnen die biblischen Schriften. Chaos, Irrungen und Wirrungen brauchen schöpferische Kraft und mit dieser schöpferischen Kraft wird aus chaotischer Materie Schöpfung. Chaos ist Teil des beruflichen Alltags von Seelsorger:innen. Sie stehen nicht daneben, sondern mittendrin. Sie sind Gesichter von Kirche vor Ort und können dem nicht ausweichen. Die vielfältigen Phänomene, die sich zeigen und auswirken, sind komplex und kaum überschaubar – Irrungen und Wirrungen: Wir erleben eine Vertrauenskrise. Eine Institution, die von sich sagt, im Dienst der Menschen und eben auf diese Weise auch im Dienste Gottes zu stehen, hat durch Missbrauch und dem Umgang damit Vertrauen zerstört. Kirche ist als Institution in einer Strukturkrise. Wie wenig Gemeinden müssen es werden, wenn die Zahl hauptamtlicher Mitarbeitender in nie gekanntem Ausmaß zurückgeht? Ist strukturelles Gesundshrumpfen nicht Entfremdung von Menschen vor Ort und der Verlust der Lebensbasis von Gemeinde? Nichts zu tun, ist aber auch keine Option. Darüber hinaus haben wir es mit einem Relevanzverlust zu tun, der die Frage nach Strukturen als eine Selbstbeschäftigung erscheinen lässt. Dazu stellt sich die Frage, wie reformfähig die Kirche ist. Fragen, zu denen seit über zwanzig Jahren Argumente auf dem Tisch liegen, werden als ewig entschieden nicht mehr diskutiert. Frauen und Männer mitten aus der Gemeinde finden sich damit nicht mehr ab. Menschen treten in nicht gekannter Zahl aus der Kirche aus. Die Frage „Warum bleiben?“ wird zunehmend schwerer zu beantworten.

Und wenn das jetzt schon so ist, wie wird es erst in fünf, in zehn, in zwanzig Jahren aussehen? Wie wird Pastoral dann aussehen? Was bedeutet das für zukünftige Gemeindereferent:innen? „Wer weiß schon, was in 10 Jahren ist“, lacht der Studierende Jonas und bringt so im Interview zum Ausdruck, was wohl allen klar ist: Keiner kann das sagen (Transkript Jonas, S. 59). Dass niemand weiß, wie die Kirche zukünftig aussehen wird, und wie da dann Pastoral und Seelsorge gelebt wird. Das ist ein offenes Geheimnis, das allzu oft verschleiert wird. Hier wird immer noch zu viel nach Steuerungsfähigkeit gefragt, wo es kaum Steuerungsmöglichkeiten gibt. Chaos ist ein Teil des Problems, aber auch ein Teil der Lösung. Für das Studium bedeutet dies, dass Chaoskompetenz von zentraler Bedeutung ist.

Chaos, das ist der Zustand totaler Unordnung oder Verwirrung. Es ist ein griechischer Sammelbegriff, der in der Bibel so nicht auftaucht. Ein starkes biblisches Bild für das, was Chaos ausdrückt (vgl. Zenger 1992, S. 125–149), ist das *tohu yabohu* aus Gen 1,2: „wüst und wirr“ (EÜ 2016). *Vohu* bedeutet ungeordnet sein. Es gibt zwei Formen von Verwirrung: Die eine ist in der Schöpfung geordnet worden – eine Ordnung wurde hergestellt. Die andere Form der Verwirrung besteht darin, dass wir in der pluralen, postmodernen Gesellschaft – auch in der Kirche – nicht mehr von einer allesumfassenden Ordnung ausgehen, sondern dass verschiedene Ordnungen miteinander konkurrieren. Wo eine allesumfassende Ordnung endet, da tut sich ein Abgrund auf. Da ist ein wunder Punkt: Das, was sich entzieht, ist fremd und bedrohlich, chaotisch (Waldenfels 1987). Und dieses Chaos ist durch Macht nicht mehr aufzulösen. Darüber hinaus wissen wir, dass es nicht nur mehrere Ordnungen gibt, sondern dass Ordnungen auch ihre Geschichte haben und Ergebnisse von Ordnungsstiftungen sind. Dass es den Zölibat gibt und Frauen nicht zu Priesterinnen geweiht werden, dass Gemeinden territorial organisiert sind – das alles sind Ergebnisse von Ordnungsstiftungen. Darüber hinaus zeigen sich mehrere Ordnungen, die zueinander in Spannung stehen. Pointiert gesagt: eine der Lehre und eine der Praxis. In solchen Spannungen sind Seelsorger:innen oft alleingelassen und erleben „Chaos des Gemeindereferent:innen-Arbeitens“ (Transkript Dagmar, S. 313). Spannungen müssen ausgehalten und gestaltet werden. Festzustellen ist auf jeden Fall: Es gibt Ordnungen. Sie prägen unseren Alltag. Ohne geht es nicht. Wenn wir sprechen, Worte finden für etwas, das uns zugestoßen ist, dann ordnen wir schon in diesem Moment ein. Sonst würden wir stumm

und könnten gar nichts mehr sagen. Es gibt Ordnungen und Erfahrungen, die sich entziehen, Unordnungen – Chaos. Entsprechend des von mir angelegten Bildes vom Chaos, übersetze ich im Folgenden den Begriff Transformationskompetenz mit Chaos- und Gestaltungskompetenz.

Gemeindereferent:innen sind Seelsorger:innen, die mitten in Veränderungen und Chaos stehen. Wie verhält man sich angesichts des Chaos, wie gestaltet man hier? Dazu lohnt ein Seitenblick in die Organisationsentwicklung. Es ist wichtig zu klären, was chaoskompetent ist und wie man es wird. Zunächst einmal, indem man sich von der Suche oder der Gewissheit der einen Ordnung löst. Aber es gehört noch mehr dazu: Chaoskompetenz ist ein Begriff aus der Change-Management-Literatur (vgl. u. a. Doppler und Lauterburg 2008, S. 81). Chaoskompetenz wird hier verstanden als die Fähigkeit, im Angesicht von erlebtem Chaos handlungsfähig zu bleiben; aus der Situation heraus zu handeln, ohne analytische Vorlaufphase, Muster erkennend neue Handlungsmuster zu kombinieren, zu improvisieren, sich zielorientiert ohne Gesamtübersicht zurechtzufinden und mit unklaren Vorgaben und einander widersprechenden Leitbildern umzugehen. Es geht um Agieren im ständigen Wandel.

Was es braucht, sind chaoskompetente Menschen. Im Change-Management wird hier von Chaospilot:innen gesprochen. Im Kontext von Pastoral und Seelsorge scheint die Metapher Chaossurfer:innen angemessener – wissend, dass man auch diese nicht überstrapazieren sollte. Pilot:innen steuern etwas und beherrschen die Lage, Surfer:innen müssen sich den Wellen überlassen, und ein Fall ins sanfte Wasser ist für sie auch kein Weltuntergang. Wasser ist für Surfer:innen schließlich ihr Element.

Drei Aspekte, die im Blick auf Chaos, Chaos- und Gestaltungskompetenz als Herausforderung für das Studium von zentraler Bedeutung sind, möchte ich im Folgenden beleuchten: Studierende, die einer neuen Generation angehören – *liquid biographies*, die (offene) Frage nach Berufsbildern in einer sich verändernden Kirche – *liquid jobs in a liquid church* und erste Konsequenzen für das Studium – *liquid study*.

1. Liquid biographies – Studierende, die einer neuen Generation angehören

Wer unmittelbar nach der Schule sein Studium aufgenommen hat und aktuell im Studium ist, gehört der Generation Z¹ an, ist also nach 1997 geboren (vgl. Scholz 2014, S. 31f.; Dimock 2018) und bahnt sich mit anderen Überzeugungen den Weg durch das Bildungssystem in den Arbeitsmarkt hinein als Studierende vorhergehender Generationen.

Die Generation Z erlebt, dass die Welt, in der sie aufwächst, nicht stabil ist: Corona, Klimakrise², der Krieg in der Ukraine, Europakrise, Flucht und Migration, sich verändernde politische Großwetterlagen, keine stabilen Großmächte und Feindbilder. Die Zukunft ist für die Generation Z kein offenes Land mehr, sondern gefährdeter Raum. Sie erlebt, dass Politik sie als Zielgruppe nicht ernstnimmt. Von der Generation Z wird auch unter dem Namen „Generation Greta“ (vgl. Hurrelmann und Albrecht 2020) gesprochen. Sie ist nicht gänzlich unpolitisch, aber politikverdrossen und fordert Veränderung ein, statt sie selbst zu sein. Sie sieht sich selbst als „verlierende Generation“ (Scholz 2014, S. 57). Aus diesen Erfahrungen resultierend hat sie ein hohes Bedürfnis nach Sicherheit, da Stabilität und Status Quo bereits keine Optionen mehr sind, weder beruflich noch in Bezug auf Klima, Umwelt etc.

Zugleich wächst die Generation Z so behütet auf, wie kaum eine vor ihr – Stichwort Helikoptereltern, die am liebsten noch zu einem Elternabend in die Hochschule kommen würden. „Die Generation genießt das Umsorgen und fordert es ein“ (Scholz 2014, S. 44), hat eine niedrige Frustrationstoleranz und eine kurze Aufmerksamkeitsspanne. Als wirkliche *digital natives* kann die Generation Z intuitiv mit großen Datenmengen umgehen und denkt und lebt in virtuellen Räumen. Sie ist also digital sehr flexibel, aber nicht mehr so mobil wie noch die Generation Y vor ihr. Was das Thema Bildung betrifft, war und ist die Generation Z von der Umstellung von G9 auf G8 und zurück, der Bologna-Re-

-
- 1 Generationenkonzepte müssen differenziert betrachtet und ihre notwendige Vereinfachung bei konkreten Schlussfolgerungen mitgedacht werden (vgl. Lüscher und Liegle 2003, S. 33–64). Die Prägungen, die hier beschrieben werden, sind dennoch hilfreich und dabei keinesfalls als Stereotypisierung misszuverstehen.
 - 2 Dass im Rahmen der GR-Studie „ökologische Spiritualität“ als ein Charakteristikum der eigenen Spiritualität im Vergleich bei Studierenden häufiger genannt wurde (85,7% vs. 82,1% bei den Berufstätigen), steht auch in Zusammenhang mit der diese Generation prägenden Thematik der Klimakrise (vgl. hierzu auch den Beitrag von Katharina Karl im vorliegenden Band).

form und dem Lernen in Corona-Lockdowns betroffen. All das hat deutliche Auswirkungen auf Arbeitgebende (vgl. Wunderlin 2021; Roedenbeck Schäfer 2020). Aufgrund des Fachkräftemangels müssen Mitglieder der Generation Z nicht mehr als Bittsteller:innen auftreten, sondern wissen um ihre Wahlmöglichkeiten und die Realitäten des Arbeitsmarktes, die immer häufiger zu Jobwechseln führen. „Die wechselseitige Loyalität als Basis der emotionalen Verwurzelung zwischen Mitarbeiter und Unternehmen ist verschwunden“ (Scholz 2014, S. 58). Auch hier tritt die Generation Z fordernd in Bezug auf die Separation von Berufs- und Privatleben auf. Für Letzteres wird Zeit eingefordert und genommen. Die Generation Z achtet auf die eigene Belastbarkeit und deren Grenzen und fordert deren Schutz.

Was hier nur kurz angedeutet werden kann, wird große Auswirkungen auf Studien- und Ausbildungsphase haben. Es bedeutet, dass sich Menschen auf den Beruf Gemeindereferent:in vorbereiten, die sich anders wahrnehmen und von anderen anders wahrgenommen werden wollen, als das bisher der Fall war. Das wird auch mit dem Blick auf Teamkonstellationen, Formen des Arbeitens etc. zu bedenken sein, um damit zusammenhängende Konflikte und Chancen bearbeiten zu können.

Ein Beispiel ist auch die Frage nach der Nähe zu den Menschen (vgl. den Beitrag von Bernd Hillebrand im vorliegenden Band), die im Blick auf die der Berufsmotivation in der GR-Studie von Berufstätigen wie Studierenden sehr hoch bewertet wurde (Items mit Faktorladung: 98,5% Zustimmung zur Aussage „Menschen in wichtigen Lebensfragen zu unterstützen“; 95,6% zu „seelsorglich wirken“; 78,7% zu „mich für Benachteiligte einsetzen“). Eine Generation, die Berufs- und Privatleben deutlicher trennt als vorherige, wird neu durchbuchstabieren müssen, was das heißen kann. Die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wird von den bereits Berufstätigen mittelmäßig beurteilt (5,32 auf einer Skala von 0 bis 10). Dass etwa drei Viertel der befragten Berufstätigen eine „Verbesserung der Organisationsstruktur“ (73,1%) als Möglichkeit zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit betrachten, kann möglicherweise auf gemeinsame Interessen verschiedener Generationen hinweisen, wenn auch aus unterschiedlichen Beweggründen.

In Bezug auf die Berufsmotivation zeigt sich eine hohe Konstanz der abgefragten Dimensionen von Motiven: „Menschen helfen“ (Berufstätige: 97,7%; Studierende: 94,9%), „Kirche gestalten“ (Berufstätige: 87,3%; Studierende:

92,9%) und „theologisch wirken“ (Berufstätige: 79,5%; Studierende: 84,7%) wurde von Berufstätigen wie von Studierenden deutlich in den Vordergrund gestellt. „Kirche gestalten“ und „theologisch wirken“ wurde von den Studierenden leicht häufiger benannt – ein mögliches Indiz dafür, dass die Generation Z wirksame Veränderungen deutlicher einfordert. Ein signifikanter Unterschied in der Berufsmotivation zeigt sich im Blick auf den Wunsch, „Kooperationen mit kirchenexternen Akteuren knüpfen“ zu wollen (Berufstätige: 40,6%; Studierende: 73,5%). Hier könnte der Aspekt, dass Studierende nicht mehr aus geschlossenen Gemeindemilieus kommen (können), eine wichtige Rolle spielen. Darüber hinaus zeigt sich hier eine Chance, die eine lernende Kirche ergreifen kann: Seelsorger:innen, die Brücken zu kirchenexternen Akteur:innen bauen wollen, Menschen die mitgestalten wollen (vgl. GS 43), die Anschlussfähigkeit und Relevanz suchen – nicht als Notlösung, sondern als ureigenste Aufgabe.

2. Liquid jobs in a liquid church – die (offene) Frage nach Berufsbildern in einer sich verändernden Kirche

Wenn die deutschen Bischöfe 2011 noch für die erste Bildungsphase auf dem Weg zum Beruf Gemeindereferent:in formulierten: „Das Studium soll die künftigen Gemeindereferenten instand setzen (sic!), ihren Glauben zu begründen und weiterzugeben, ihre berufliche Identität zu finden und ihre späteren pastoralen und religionspädagogischen Aufgaben wahrzunehmen. Die pastoralpraktische Ausbildung soll ihnen eine allgemeine Vertrautheit mit der Gemeindepastoral vermitteln“ (Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 2011, S. 35), dann wurden hier zwei Dinge als stabile Größen verstanden: die berufliche Identität und die angezielte pastorale Praxis. Betrachtet man die Ergebnisse der GR-Studie, zeigt sich ein Bild, bei dem wenig festzustehen scheint und auf das in der Studienphase geantwortet werden muss. Die hier benannte berufliche Identität ist eine Größe, die in vielerlei Hinsicht in Frage gestellt wird (vgl. den Beitrag von Ulrich Feeser-Lichterfeld im vorliegenden Band). Zunächst einmal weiß, wer mit der Institution Kirche nicht vertraut ist, nicht, was sich hinter der Berufsbezeichnung verbirgt:

„Das eine ist die Berufsbezeichnung, die ist irreführend, wenn ich sage: ‚Ich bin Gemeindereferent‘, denken die, ich bin bei der Stadt angestellt. Wenn ich sage: ‚Ich arbeite für die Kirche‘, da merkt man dann andere Reaktionen. Manche Leute sind interessiert, manche abgelehnt.“ (Transkript Dietmar, S. 17)

„Also es gibt die, die näher dran sind, die nennen mich Pfarrerin. Also wenn ich jetzt wirklich ganz konkret von mir ausgehe. Die, die weiter weg sind, können mit meinem Beruf nichts anfangen. Also das schwankt so zwischen Sekretärin und weiß nicht was. [...] Aber die Gemeindereferentin, mit dem können die einfach nichts anfangen. Also das ist auch, habe ich auch einem Personalreferenten mal gesagt. Der wollte mal wissen, was strukturelle Diskriminierung ist. Da habe ich gesagt: ‚Das ist strukturelle Diskriminierung.‘ Weil wir eine Berufsbezeichnung haben, die völlig, also für Außenstehende, völlig nichtssagend ist.“ (Transkript Petra, S. 62)

Gemeindereferent:innen gehören auch in diesem Sinne einer Berufsgruppe an, die unsichtbar ist. Diese Unsichtbarkeit – konkreter: die Nicht(be)achtung – gilt nicht nur nach außen, sondern auch nach innen, in das Zusammenspiel der verschiedenen Berufsgruppen im pastoralen Dienst:

„[...] also da muss der Mangel wirklich sehr groß sein, wenn man da mal andere Berufsgruppen, also sprich die Gemeindereferent:innen, dran lässt. Die stehen einfach immer am untersten Ende der Möglichkeiten.“ (Transkript Petra, S. 60)

Die Kränkungen, die hier deutlich werden, wurden vielfach in den Interviews mit Berufsträger:innen benannt. Diese Unsichtbarkeiten erschweren eine Berufsidentität – wenn man von einer Identifizierung als Unsichtbare absieht – und die Tatsache, dass Gemeindereferent:innen in der Regel gleiche Aufgaben übernehmen, verhindert eine klare Profilierung des Berufes:

„Wir machen die gleiche Arbeit. [...] Gemeindereferenten haben die gleiche Arbeit wie Pastoralreferenten. Natürlich haben die ein Theologiestudium, aber die Arbeit ist die gleiche.“ (Transkript Carina, S. 414)

Die Frage nach der Identität des Berufes, nach der klaren Formulierung von Berufsrolle und -bildern ist dem Beruf von Beginn an eingeschrieben (vgl. Wuckelt 2011). Diese Frage ist eine bleibende Herausforderung, die aber auch als Chance gelesen werden kann: Es kann nicht das Ziel sein, erstarrende bzw. erstarnte Rollen anzustreben, sondern beweglich zu bleiben. Dieser Wunsch kommt auch in den Interviews zur Sprache, im Blick auf die erwünschte Berufsrolle:

„Also ich will auf keinen Fall vorne weg marschieren mit dem Plan in der Hand, wo alle mir folgen müssen. Ich schlage gerne das leere Buch auf und lasse es füllen. Sehr kreativ. Und vielseitig.“ (Transkript Jessy, S. 405)

Wie dann navigieren? Jenseits der eindeutigen Identifikation mit einem Berufsbild? Wo sind in der Pastoral Orientierungspunkte? Wenn es eine Fähigkeit einer Chaossurfer:in ist zu handeln, ohne dabei den Gesamtüberblick haben zu können, dann stellt sich für und aus der pastoralen Praxis die Frage, wann Handeln eigentlich *pastoral* ist – ohne Containerbegriffe aneinanderzureihen:

„Also dass man nicht irgendwie ‚Ja, Jesus liebt dich‘ schwafelt, sondern wirklich zu den Menschen auch diese Beziehung auch aufbauen kann und vor allem auch da sein kann.“ (Transkript Daniela, S. 194).

Nicht nur in solchen Aussagen zeigt sich das Erleben, dass *die* Pastoral nicht immer schon pastoral im Sinne einer Qualität ist.³ Ein Blick auf den Reflexionsgegenstand der Pastoraltheologie macht deutlich, dass sich dieses Kriterium nicht mit einer Nabelschau auf kirchliche Praxis füllen lässt. Am Anfang der Entstehung des Faches Pastoraltheologie stand zwar die Reflexion der amtlichen Praxis des Pastors. Pastoral ist aber mehr, mehr auch als die Gesamtheit kirchlichen Handelns. Selbstbezogene Bilder sind lange abgelöst bzw. waren es von Anfang an: „Die Hirten sollen nicht länger nur sich selbst weiden“ (Ez 43, 10). Die Versuchungen, die im Bild von Hirt und Herde liegen, werden in solchen Formulierungen deutlich, wenn in den hier von Ezechiel beschriebenen

3 Die folgenden Überlegungen zum Pastoralbegriff sind inspiriert von Reinhard Feiters Differenzierungen zum Substantiv *Pastoral* und dem Adjektiv bzw. dem Kriterium *pastoral* (vgl. Feiter 2012b; Feiter 2019b).

Verhältnissen der Anspruch der Fürsorge zur Selbstbedienung pervertiert war. Solche Hirten handeln nicht pastoral, auch wenn sie Hirten genannt werden.

Was gemeint ist, damit Handeln als pastoral bezeichnet werden kann, das erklärt sich – so wie sich das II. Vatikanum, das *Pastoralkonzil*, vergewissert hat (vgl. Sander 2005) – von außen her. An den ersten Worten von *Lumen gentium*, der dogmatischen Konstitution über die Kirche, wird dies besonders deutlich: Der Text, bei dem es um die Kirche geht, beginnt nicht mit der Kirche (vgl. Feiter 2019b, S. 102–104). Die Kirche beginnt also nicht bei sich selbst. Der Anfang von *Lumen gentium* hält der Kirche vor Augen, wovon sie sich bestimmen lassen muss: „Christus ist das Licht der Völker“ (LG 1). Die Kirche muss sich in ihrem Handeln von Jesus Christus, von dem her sie sich empfängt, und den Völkern, also der ganzen Menschheit, für die sie da ist, her bestimmen lassen. Nicht die Kirche gibt den Orientierungsrahmen für eine Prägung der Welt vor, sondern sie muss sich prägen lassen. Die Entstehung des Textes am Beginn von *Lumen gentium* macht deutlich, dass es sich dabei um eine zentrale Wende, eine tatsächliche Dezentrierung handelt.⁴ Christus ist das Licht, an dem sich Chaossurfer:innen orientieren können. Die Kirche hat versucht, als Leuchtturm aufzutreten, der über den Wassern steht, oder als Kapitän der bergenden Arche durch die Gewässer der Zeit (1 Petr 5,1-7). Doch der Blick auf Christus ist es, der auch im Sturm auf dem See zu Ruhe und Überblick verhilft (Mt 8,23-27). Die Bestimmung der Kirche und ihres Handelns durch den Menschen führt die Pastoralkonstitution *Gaudium et spes* weiter aus. Im Abschnitt, der unter der Überschrift „Der Auftrag zum Dienst am Menschen“ steht, heißt es:

„Es geht um die Rettung der menschlichen Person, es geht um den rechten Aufbau der menschlichen Gesellschaft. Der Mensch also, der eine und ganze Mensch, mit Leib und Seele, Herz und Gewissen, Vernunft und Willen steht im Mittelpunkt unserer Ausführungen. Die Heilige Synode [...] bietet der Menschheit die aufrichtige Mitarbeit der Kirche an zur Errichtung jener Gemeinschaft aller, die dieser Berufung entspricht. Dabei bestimmt die Kirche kein irdischer Machtwille, sondern nur dies eine: unter Führung des Geistes, des Trösters,

4 Auf dem Entwurfszettel Karl Rahners zu diesem Text stand ursprünglich: „Die Kirche ist das Licht der Völker“ (*ecclesia*). Karl Rahner fügte zunächst hinter Kirche das Wort ‚Christi‘ ein: „Die Kirche Christi ist das Licht der Völker.“ Und schließlich streicht er das Wort „Kirche“ vor „Christus“ ganz heraus, womit es dann heute heißt: „Christus ist das Licht der Völker“ (Wassilowsky 2012).

das Werk Christi selbst weiterzuführen, der in die Welt kam, um der Wahrheit Zeugnis zu geben (vgl. Joh 18,37); zu retten, nicht zu richten; zu dienen, nicht sich bedienen zu lassen (vgl. Joh 3,17; Mt 20,28; Mk 10,45)“ (GS 3).

Pastoral ist also das, was dieser Aufgabe gerecht wird: „Die Pastoral ist ‚pastoral‘, wenn in ihr wahr- und ernstgenommen wird, wenn in ihr dargestellt und bezeugt wird, dass das Evangelium für alle da ist – wirklich für alle“. So bringt es Reinhard Feiter (2019a, S. 103) auf den Punkt, und die befragten Studierenden teilen diese Perspektive:

„Auf alle Fälle dieses zu den Menschen gehen, zu jedem Menschen gehen, [...] Verbindungen zu schaffen. Ja, so positive Zuwendung schenken, wie ich sie selbst erfahren habe, um ihr Leben quasi besser gestalten zu können und so.“ (Transkript Sarah, S. 30)

„Pastoral ist quasi, mich eigentlich, es ist es ist halt, ja so ist es ja einfach, also theoretisch ist es so alle Grundvollzüge die Kirche / alles was die Kirche macht, aber für mich persönlich ist halt Pastoral einfach vielleicht auch, dass ich am Menschen bin und da dem Menschen einfach helfe, da für ihn da bin, dem zuhöre und dem einfach ja auch, ja, da die Hoffnung gebe und irgendwie einfach diese Begleitung für die Menschen, beim Menschen da sein [...]“ (Transkript Anna, S. 67)

Und es gilt auch umgekehrt: Praxis kann auch dann pastoral sein, wenn sie nicht als kirchliche Praxis, sondern ganz allgemein als menschliche Praxis realisiert ist. Dass Gott es gut mit uns meint, das ist nicht nur – und im Angesicht des Missbrauchs von Macht viel zu oft eben auch nicht – im direkten Kontext kirchlichen Handelns zu spüren. Pastoral ist eine Praxis dann, wenn sie ganz im Dienst des anderen steht und ihm ermöglicht zu erfahren, was das „Leben in Fülle“ (Joh 10,10) ist:

„Also wirklich dieses „Im Leben Glauben entdecken“. Und das kommt dann halt manchmal eher von der Seite her, dass Leute aus ihrem Leben heraus mit irgendetwas kommen.“ (Transkript Petra, S. 53)

Wie zeigt sich pastorales Handeln? Für pastorales Handeln ist ein Zugang über den Stil (vgl. Theobald 2016, 2018a, 2018b) naheliegend, handelt es sich doch beim christlichen Glauben nicht um eine Ansammlung von Lehrsätzen, die übernommen werden sollen, sondern um ein Begegnungs- und Beziehungsgeschehen, das die Kraft hat, die Welt zu verändern. Christoph Theobald schließt an Maurice Merleau-Pontys Definition von Stil als Kennzeichen einer Art und Weise an, die Welt zu bewohnen. Ein Stil setzt einen Veränderungsprozess in Gang, einen schöpferischen Vorgang, der alle Beteiligten betrifft. Der Stilbegriff enthält ein objektives und ein subjektives Moment. Das heißt, dass zum einen Stil in der Kohärenz von Form und Inhalt besteht und zum anderen im subjektiven Sensus, der diese Kohärenz tatsächlich wahrnimmt (vgl. Fürst 1987, 2002, 2010). Hier wird notwendige Veränderung wahrgenommen:

„Und ansonsten an der Haltung zu arbeiten, nicht frommer, sondern die Art und Weise, wie Leute miteinander sprechen und umgehen. Kommunikation miteinander und untereinander – da ist noch Luft nach oben.“ (Transkript Christine, S. 265)

Die Kirche, die sich von Jesus Christus her empfängt, muss nach dem Stil fragen, der ihrem Auftrag heute gerecht werden kann. Drei Aspekte greife ich mit Blick auf Christoph Theobald heraus, der den Fokus auf den Stil Jesu legt, wie er in den synoptischen Evangelien überliefert ist: da sein, sich selbst loslassen, damit andere Raum haben, und die dem Stilbegriff innewohnende Untrennbarkeit von Form und Inhalt.

Da sein: Theobald geht Jesu Art und Weise, den Menschen nahe zu sein, nach und stellt zunächst fest, dass Jesus selbst nichts aufgeschrieben hat. Er hat keine Ordnungen, Lehrhinweise oder Botschaften verfasst, die er mit dem Auftrag versehen hätte, sie weiterzugeben. Jesus hat den konkreten Begegnungen den Vorrang gegeben und einen einzigartigen Beziehungsstil gelebt, von dem es zu lernen gilt (vgl. Theobald 2018a, S. 176). Dieser Aspekt wird in größer werdenden pastoralen Räumen vor Herausforderungen gestellt und muss vor Ort je neu durchbuchstabiert werden:

„Also die in existenziellen Krisen sind, zu begleiten und diese Verheißung auch mitzugeben, mitzutragen, einfach da zu sein, zum Begleiten. Und das da haben wir gestern auch wieder festgestellt, das war noch nie so, dass wir für achtausend Katholiken, geschweige denn für zwölftausend Menschen in dem Ort da sein können, aber für die, die uns anfragen, die, die uns brauchen, für die müssen wir da sein und das wird so der Weg.“ (Transkript Hans, S. 335)

Sich selbst loslassen, damit andere Raum haben: Jesus Christus hat mit seiner Art und Weise, präsent zu sein, den Zwischenraum zwischen sich und demjenigen, dem er begegnet ist, nicht besetzt, sondern er hat diesen Raum freigegeben. Diese Distanz zu sich selbst wird in vielen Erzählungen des Evangeliums illustriert. Er ist in solchen Begegnungen ganz da – für den anderen, die andere. Mit der Frage „Was willst du, dass ich dir tue?“ (Lk 18,41) eröffnet er einen Raum, in dem der andere seine Sehnsucht nach dem „Leben in Fülle“ (Joh 10,10) formulieren kann und Jesus je neu vom anderen her hört, wer er ist. Was hier geschieht, ist Ausweis einer Kraft, die aus der Übereinstimmung mit sich selbst herrührt. Es ist nicht Jesus, der seinem Gegenüber vorschreibt, was er oder sie braucht, was sein oder ihr Bedarf ist, sondern er eröffnet den Raum für den Lebensglauben des Anderen. Das wird auch in Jesu Zuspruch deutlich: „Meine Tochter, mein Sohn, dein Glaube hat dir geholfen“ (z. B. Mt 9,22).

Das, was ihnen geschehen ist, verändert ihr Leben nachhaltig. Der Freiraum, den Jesus eröffnet, damit dies geschehen kann, bleibt frei und er verpflichtet sein Gegenüber zu nichts. „Umsonst“ handelt er, ohne Strategie. Er bindet den Anderen nicht – nicht an sich selbst, nicht in eine Zugehörigkeit zu seiner Jüngerschaft. Er unterscheidet nicht wertend zwischen denen, die bei ihm bleiben, und denen, die mit ihm unterwegs sind. Er sieht in jedem Menschen einen Glaubenden, der aus einem ganz grundlegenden Vorschuss des Vertrauens lebt (vgl. Theobald 2018b, S. 216).

Untrennbarkeit von Form und Inhalt: Jesu Stil in der Begegnung mit den Menschen und die Botschaft des Reiches Gottes sind nicht voneinander zu trennen. Christ:innen bekennen: In Jesus Christus ist „das Wort Fleisch geworden und hat unter uns gewohnt und wir haben seine Herrlichkeit geschaut, die Herrlichkeit des einzigen Sohnes vom Vater, voll Gnade und Wahrheit“ (Joh 1,14). In seiner Person haben Beziehungsstil und Botschaft absolute Übereinstimmung gefunden, sodass Jesus Christus das Evangelium verkörpert – es ist

(vgl. Theobald 2018b, S. 162f.). In diesem Sinne ist Jesu Beziehung zum Vater einzigartig.

Der Stil Jesu als Orientierungspunkt macht deutlich, dass *die* Pastoral als gesamtkirchliche Praxis – ohne bereits bestehende Aufbrüche zu übersehen – von einem gebotenen Stilwechsel herausgefordert ist. Jean-Marie Donegani beschreibt, dass der Pastoral, die die Weitergabe in den Fokus ihrer Praktiken stellt, einer Logik der Zugehörigkeit folgt. Ihre Grundlage ist der verwaltete Raum, innerhalb dessen ein Geistlicher zuständig ist, das Ideal der lebendigen Pfarrfamilie. Ein Raum, in dem die Welt vom Christentum gelenkt wird. Es handelt sich um eine Praxis, wie sie weit verbreitet war und noch immer ist (vgl. Donegani 2013, S. 66f.; Bacq 2013, S. 34). Wenn es beim Handeln der Kirche nicht um die Kirche selbst und ihren Selbsterhalt geht, sondern um die Sendung Jesu Christi und die Orientierung am Menschen, dann darf nicht eine Logik der Zugehörigkeit kirchliches Handeln prägen, sondern dann muss es um eine Logik der Freigabe gehen. Hier geht es nicht darum, Menschen an die Institution anzupassen, sondern für eine Identifikation der freien Menschen mit der Institution zu werben und diese so zu gestalten, dass Menschen dort Ermutigung, Stärkung und Entfaltungsmöglichkeiten finden (vgl. Donegani 2013, S. 67). Ein solcher Stil ist fraglos an Jesus Christus orientiert, der nicht in erster Linie Menschen zu Jünger:innen im Sinne einer Zugehörigkeit machte, sondern ihre Erfahrungen des Reiches Gottes in Freiheit begleitete (vgl. ebd., S. 69). Ein solcher Stil ist herausfordernd und wird die Gestalt der Institution Kirche auf nicht vorhersehbare Art und Weise verändern. Diesem Stil zu folgen ist ein mutiger Sprung und erfordert ein radikales Vertrauen auf das Evangelium.

Es geht darum, heute den lebendigen Spuren des Evangeliums in der postsäkularen Gesellschaft zu folgen und den Glauben wahrzunehmen als eine Kraft, um in verantwortlicher Weise sich selbst, Kirche und Gesellschaft aufzubauen (vgl. Conférence des Évêques de France 1994). Der Glaube der Menschen, nicht die Kirche (in dieser oder jener Form) steht im Mittelpunkt. Für die Kirche bedeutet das, sie muss „Vertrauen schenken, zum Gebrauch der Freiheit ermutigen, [und die] Würde anerkennen, vor allem die Würde der Letzten der Armen“ (Müller 2013, S. 22). Eine so verstandene Pastoral ermöglicht dem:der anderen das „Leben in Fülle“ zu entdecken. Dafür braucht es Menschen, die der Kraft des Evangeliums vertrauen und das Evangelium freigeben, „damit der eigene Weg der anderen frei ist und das Evangelium seine schöpferische Kraft entfalten kann“ (Müller 2013, S. 18f.).

Ich komme nochmal auf die Chaossurfer:innen zurück: Der Stil der Surfer:innen besteht aus „Da Sein“ (die Welle bewusst wahrnehmen) – „Raum geben“ (sich der Welle überlassen können) – Form/Inhalt (zugleich eine klare Haltung bewahren, um nicht ins Wasser zu fallen). Es wird deutlich: Was es also heute schon und in Zukunft aller Voraussicht nach noch mehr braucht, sind Menschen mit Affinität zum Chaos und zur Veränderung. Dass sich dies in der Berufsgruppe abbildet, zeigt sich auch im tendenziell häufigeren Wunsch der Jüngeren in Bezug auf das Berufsprofil Changeagent:in zu sein (34,8% der unter 30-jährigen) und als Menschen mit Chaos- und Gestaltungskompetenz aktiv mit Veränderung umzugehen. Sie könnten schon jetzt mehr zu Veränderung beitragen, wenn ihnen dazu die von Hermann Stenger (1988, S. 294f.) als Zuständigkeitskompetenz bezeichnete Verantwortlichkeit übertragen würde und sich darüber hinaus insgesamt die Transformationsgeschwindigkeit erhöhen würde. Dass Fähigkeit und Zuständigkeit oft eklatant auseinanderfallen, ist ein deutlicher Unzufriedenheitsfaktor:

„Und das macht mich unzufrieden zum Beispiel. Mich macht unzufrieden, dass die Kompetenzen gar nicht gefragt oder abgerufen werden. Sowohl von den Pfarreien in der Pfarreiengemeinschaft als aber auch auf Bistumsebene. Dass Fortbildungen ermöglicht werden. Also, dass Fortbildungen gestattet werden, aber die werden gar nicht abgerufen und dann benutzt.“ (Transkript Karin, S. 101)

In Kombination mit der in der GR-Studie deutlich zu sehenden Unzufriedenheit mit Entwicklungsmöglichkeiten zeigt sich ein wichtiges Warnsignal, das gerade im Blick auf die beschriebenen Prägungen der Generation Z hin verändert werden muss. Hier sind die Bistümer in ihrer Personal- und Ausbildungs politik herausgefordert, deutliche Signale zu setzen, die das Interesse an seelsorglichen Berufen nicht im Keim ersticken.

3. Liquid study – Impulse für das Studium

Was bedeutet das nun für das Studium? Zunächst ist festzuhalten, dass die befragten Studierenden mit ihrem Studium insgesamt sehr zufrieden sind (Gesamtzufriedenheit auf einer Skala von 0 bis 10 im Mittel bei 7,32). Sie schätzen die Vorbereitung durch das Studium auf den Beruf geringfügig besser ein als die Berufstätigen (Mittelwert 6,33; Median: 6,0; SD: 1,95). Ob dies damit zusammenhängt, dass sie noch nicht im Beruf sind, oder mit veränderten Studienformen und -inhalten, kann nicht differenziert werden. So oder so muss das Studium sich auf die gegebene und zukünftige Situation hin als belastbare Vorbereitung erweisen.

Chaos- und Gestaltungskompetenz kann man aus- und weiterbilden (vgl. hierzu den Beitrag von Wilhelm Tolksdorf im vorliegenden Band). Dazu sind verschiedene Arten des Kompetenzerwerbs nötig – unter anderem Selbstreflexion, Erproben und das Aneignen von Handwerkszeug. Ein chaosaffines Umfeld unterstützt dies, indem es Chancen im Chaos sichtbar macht, Leidenschaften und Kreativität fördert und Menschen ermutigt, den eigenen Stil (weiter-) zu entwickeln.

Wenn man den Kompetenzbegriff von Franz Weinert (2002) zugrunde legt, dann sind Kompetenzen erlernbare kognitive Fähigkeiten und Fertigkeiten, die man braucht, um ein bestimmtes Problem zu lösen, und die Bereitschaft und Fähigkeit, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können. Es geht um Situationen, die nicht vorzusehen sind, chaotische Situationen. Hier seien drei Felder des Kompetenzerwerbs skizziert: Selbstreflexion, Erproben und das Aneignen von Handwerkszeug:

3.1 Selbstreflexion

Studierende der praktischen Theologie lernen und studieren auch in der Praxis – in den Praktika, den Praxisphasen ihres Studiums. Sie machen Erfahrungen und manche bringen auch Erfahrungen aus ehrenamtlichen Tätigkeiten mit. Sie bekommen unterschiedliche Einblicke, können sich ausprobieren und weitere Erfahrungen machen:

„Also so ganz grundsätzlich bin ich sehr zufrieden mit dem Studium, weil ich finde, das war eine Ausgeglichenheit und Balance zwischen Praxis und Theorie [...] und dann aber auch so dieser Praxisbezug. Bibelarbeit im Reliunterricht oder sowas, das auf die Praxis anzuwenden und dann natürlich die Praktikumserfahrungen, wo ich dann wirklich des, was ich gelernt habe im Theoribereich selber mal ausprobieren konnte und erste Schritte gehen konnte.“ (Transkript Laura, S. 37)

Chaos- und Gestaltungskompetenz auszubilden bedeutet, sich mit diesen Erfahrungen auseinanderzusetzen: das Chaos als eine komplexe Situation wahrzunehmen, nicht als Unordnung, sondern Lust an der Quadratur des Kreises zu bekommen. Studierende erlangen so die Fähigkeit, etwas auszuprobieren, zu erkennen und zu reagieren – und dann wieder von vorne zu beginnen:

„Ich finde es auch faszinierend, wie man generell. Ja im Prinzip war's ein kompletter Umbruch meines Denkens. Also. Was ich jetzt – Also ich verstehe so viele Dinge ganz anders und tiefer irgendwie, ich kann mit Leuten reden und ich merke wirklich, dass ich gereift bin, wenn ich mit Leuten rede. Egal aus welchem Kontext, aber ich verstehe viel besser, worüber die reden. Ich kann Sinnzusammenhänge besser knüpfen. Also ich würde einfach sagen meine Urteilsfähigkeit wurde durch dieses Studium massiv weiterentwickelt, zu reflektieren wurde weiterentwickelt.“ (Transkript Jonas, S. 48)

Die Studierenden können so ihre Aufbruchsbereitschaft und den Mut zum offenen Experiment erproben und erweitern. Dafür ist Ambiguitätstoleranz hilfreich – wahrzunehmen und auszuhalten, dass es Widersprüchlichkeiten gibt und mehr als eine Wahrheit und Klarheit.

3.2 Erproben

Der zweite Bereich ist das Erproben. Hier ist an das für die Seelsorge zentrale Hören zu denken (vgl. Prkačič 2023): Hören, das bedeutet nicht bei sich selbst zu beginnen, sondern dem:der Anderen wirklich Raum geben. Von da aus – also von dem:der Anderen her – kann sich Sprachfähigkeit ergeben. Das sind seelsorgliche Grundkompetenzen, die im Studium eingeübt werden. In solchem

Üben, sich die Mühe machen, immer wieder hinzuhören und Worte zu finden, können Studierende entdecken, welche Sprache(n) sie sprechen und welche nicht. Wo Menschen hinhören, werden sie nicht nur Bekanntes, sondern auch Fremdes, Irritierendes, Chaotisches wahrnehmen. Hier ist Fremdfähigkeit gefragt, die bereit ist, das Eigene durch das Fremde in Bewegung bringen zu lassen und Veränderung zu erfahren (Schellhammer 2019). Chaoskompetenz heißt wahrzunehmen, wo und wie Gott im Leben von Menschen wirkt und sich dem bewusst auszusetzen:

„Und dann auch eben da für die Menschen da sein, zuhören. [...] ein offenes Ohr für die Menschen haben, die sich da bewegen.“ (Transkript Anna, S. 67)

Gestaltungskompetenz speist sich aus dem Hören, dem Wahrnehmen dessen und der Handlungsfähigkeit. Was sie kennen, müssen sie neu kombinieren können. Improvisationsfähigkeit ist wichtig und bedeutet, Diskursarchive von Schrift und Tradition und die Praxisfelder des Alltags in kreative Differenz zu bringen und sicheren Boden zu verlassen. So wird der Umgang mit Tradition nicht zum Hemmnis, sondern zum reflektierten Umgang mit tragendem Material. Der Theorie-Praxis-Bezug, der zum Selbstverständnis der Hochschulen für angewandte Wissenschaft gehört, ermöglicht es Studierenden, dass diese immer wieder – eben auch kreativ – Bezüge herstellen.

„Aber ansonsten, ja es ist halt, vielleicht wie viele Studiengänge erstmal einfach so die Basis, die man hat, das man haben muss, das Wissen, aber dann muss man die Praxiserfahrungen machen. Und dann lernt man, glaube ich, auch nochmal ganz anders, die Sachen, die man davor gelernt hat.“ (Transkript Anna, S. 66)

Dabei offen zu sein für laufende Prozesse macht es möglich, sich dort irritieren zu lassen und zu verändern, wo es die Situation verlangt, um dem Leben von Menschen zu dienen und nicht am Ende sich selbst – den Kairos zu spüren und zu ergreifen. Im Chaos liegen auch Chancen, die zu neuen Gemeindebildungen, zu neuen Formen und zu neuen Ordnungen führen können (vgl. Herrmann und Karcher 2022; Hartmann und Knieling 2018). Diese Fähigkeiten werden nicht zum Einsatz kommen können, wenn es an Selbstvertrauen und Durchsetzungsfähigkeit fehlt.

Sich zu reflektieren und zu erproben muss mit Blick auf die GR-Studie auch bedeuten, sich mit den verschiedenen Kirchen- und Pastoralverständnissen – sozialdiakonisch, gemeindebezogen und reformorientiert – sowie den gewünschten Berufsprofilen – Übersetzer:innen, Allrounder:innen, Changeagent:innen und Seelsorger:innen – auseinanderzusetzen. Studierende benötigen hier Anknüpfungspunkte für ihre eigene Entwicklung und das Verständnis und die Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Typen. Es bedarf der Auseinandersetzung mit den Sehnsüchten, Hoffnungen, Distanzen und Grenzen. Dabei darf nicht nur Dekonstruktion betrieben werden, sondern die Themen müssen konstruktiv und biographisch angemessen bearbeitet werden.

3.3 Handwerkszeug

Gestaltungskompetenz in der Pastoral ist nicht Aktionismus, sondern das Vermögen, dem Auftrag des Evangeliums gemäß handeln zu können, ohne den Gesamtüberblick zu haben. Dazu ist Fach- bzw. Sachkompetenz nötig und Analyserwerkzeug wie ‚Sehen – Urteilen – Handeln‘ – im Wissen, dass man nicht alles sieht, sonst wird Urteilen schnell zum Verurteilen. Zum Handwerkszeug gehört es auch, in der Praxis nicht fertige Lösungen zu präsentieren (weil man die vielleicht mal gelernt hat), sondern gemeinsam nach Wegen zu suchen, Netzwerke zu knüpfen und zu stärken, ressourcenorientiert arbeiten zu können und teamfähig zu sein. Hier sind Aspekte benannt, die die Generation Z mitbringt bzw. einfordert. Chaos- und Gestaltungskompetenz braucht institutionelle Kompetenz – zu wissen, wie man in den Institutionen agieren kann. Wie man mit beispielsweise unsicheren oder starren Rahmenbedingungen umgehen kann und Handlungsspielräume nutzbar macht. Dazu wird auch gehören, wie Kollegien aus unterschiedlichen Generationen und mit durchaus verschiedenen Überzeugungen und Haltungen, gemeinsam pastorales Handeln gestalten können. Institutionelle Kompetenz muss nicht einseitig erlernt werden, sondern hat eben auch Konsequenzen für die Institution. Hier kann es nicht um einen Forderungskatalog seitens einer lernunfähigen Institution gehen. Es braucht Organisationsformen und einen Umgang mit dem eigenen Personal, die Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, selbst zu erfahren, wie sie ihrerseits die Institution gestalten sollen, um dem Anspruch pastoralen Handelns gerecht werden zu können. Besonders die in der GR-Studie beschriebenen Unzufrie-

denheitsfaktoren erfordern im Blick auf das Studium einen präventiven Blick auf den Umgang mit Frustration, psychische Gesundheit – ein Thema, das die Generation Z grundsätzlich sehr bewegt – und Möglichkeiten im Umgang mit missbräuchlichen Strukturen. Institutionelle Kompetenz kann auch bedeuten, sie verlassen zu können.

Damit solch ein Kompetenzerwerb gelingt, ist die Weiterentwicklung der Studienphase im hier vorgestellten Sinn herausgefordert. Wenn das Studium Menschen befähigen soll, chaos- und gestaltungskompetent zu handeln, dann hat das entscheidende Auswirkungen: Stil kann man nicht herstellen, sondern er lebt sich ein (vgl. Feiter 2019a). (Selbst-)Reflexion erfordert eine vertrauensvolle und freigebende Lernatmosphäre und ebensolche Settings. Erprobung braucht einen starken Theorie-Praxis-Zirkel, wie ihn Hochschulen für angewandte Wissenschaft praktizieren. Eine Didaktik der Aneignung, die Persönlichkeitsentwicklung in den Mittelpunkt stellt, ist hier wichtiger als eine Didaktik der Vermittlung.

Wo sich diesen Herausforderungen gestellt wird, da besteht ein chaosaffines Umfeld, das Chancen im Chaos sichtbar macht, Leidenschaften und Kreativität fördert und Menschen unterstützt, den eigenen Stil (weiter-) zu entwickeln. Zu all dem braucht es Vertrauen in die Kraft des Evangeliums und die Fähigkeit, der Realität etwas zuzutrauen und sich ihr auszusetzen, *exposure* zu wagen und sich verletzbar zu machen. Empowerment mit dem Ziel, dass Menschen ihre je eigenen Stärken und Fähigkeiten entdecken, Selbstwert und Autonomie gewinnen und das Evangelium für sie zur guten Nachricht werden kann (Feiter 2012a). Das setzt gleichzeitig einen Prozess in Gang, in dem die so Gestärkten selbst andere ermächtigen und so chaos- und gestaltungskompetent das Evangelium freigeben.

Literatur

- Bacq, Philippe. 2013. Für eine Erneuerung vom Ursprung her: Auf dem Weg zu einer ‚zeugenden Pastoral‘. In *Frei geben. Pastoraltheologische Impulse aus Frankreich*, Hrsg. Reinhard Feiter und Hadwig Müller, 31–55. Ostfildern: Grünewald.
- Conférence des Évêques de France. 1994. *Proposer la foi dans la société actuelle. Rapport présenté par Monseigneur Dagens à l'assemblée plénière de Lourdes 1994*. Paris: Cerf.
- Dimock, Michael. 2018. *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/> (Abruf: 02.10.2023).
- Donegani, Jean-Marie. 2013. Säkularisierung und Pastoral. In *Frei geben. Pastoraltheologische Impulse aus Frankreich*, Hrsg. Reinhard Feiter und Hadwig Müller, 56–80. Ostfildern: Grünewald.
- Doppler, Klaus und Christoph Lauterburg. 2008. *Change Management: Den Unternehmenswandel gestalten*. Frankfurt: Campus.
- Feiter, Reinhard. 2012a. Das Evangelium wird zur „guten Nachricht“. In *Frei geben. Pastoraltheologische Impulse aus Frankreich*, Hrsg. Reinhard Feiter und Hadwig Müller, 139–151, Ostfildern: Grünewald.
- Feiter, Reinhard. 2012b. Einführung in die Pastoraltheologie. In *Praktische Theologie: Theologie studieren – Modul 4*, Hrsg. Clauß Peter Sajak, 15–64. Paderborn: Schöningh UTB.
- Feiter, Reinhard. 2019a. Notizen zum Stil. *inspiration: Zeitschrift für christliche Spiritualität und Lebensgestaltung* 45: 10–15.
- Feiter, Reinhard. 2019b. Wann ist Praxis pastoral – und was lässt sich aus ihr für die Pastoral lernen? In *Studium trifft Beruf: Praxisphasen und Praxisbezüge aus Sicht einer angewandten Theologie*, Hrsg. Ulrich Feeser-Lichterfeld und Kai G. Sander, 97–108. Ostfildern: Grünewald.
- Fürst, Walter. 1987. Ästhetik der Praktischen Theologie: Über mögliche Wege zur Bildung eines christlichen Pastoralstils. In *Den Menschen nachgehen: Offene Seelsorge als Diakonie in der Gesellschaft*, Hrsg. Ehrenfried Schulz et al., 23–41. St. Ottilien: EOS Verlag.
- Fürst, Walter (Hrsg.). 2002. *Pastoralästhetik: Die Kunst der Wahrnehmung und Gestaltung in Glaube und Kirche*. Freiburg: Herder.
- Fürst, Walter. 2010. Symbolische Erfahrung als Schlüsselkategorie praxisnaher Pastoralästhetik. In *Psychologisch, pastoral, diakonisch. Praktische Theologie für die Menschen. Heribert Wahl zum 65. Geburtstag*, Hrsg. Gundo Lames, Stefan Nober und Christoph Morgen, 299–312. Trier: Paulinus.
- Hartmann, Isabel und Reiner Knieling. 2018. *Gemeinde neu denken: Geistliche Orientierung in wachsender Komplexität*. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Herrmann, Maria und Florian Karcher (Hrsg.). 2022. *Anders: denn Kirche hat Zukunft*. Freiburg: Herder.
- Hurrelmann, Klaus und Erik Albrecht. 2020. *Generation Greta. Was sie denkt, wie sie fühlt und warum das Klima erst der Anfang ist*. Weinheim: Beltz Juventa.

- Lüscher, Kurt und Ludwig Liegle. 2003. *Generationenbeziehungen in Familie und Gesellschaft*. Konstanz: UVK.
- Merleau-Ponty, Maurice. 1960. *Signes*. Paris: Gallimard.
- Müller, Hadwig. 2013. Hoffnung des Übersetzens. In *Frei geben. Pastoraltheologische Impulse aus Frankreich*, Hrsg. Reinhard Feiter und Hadwig Müller, 11–30. Ostfildern: Grünewald.
- Prkacin, Elisa. 2023. ‚Auf das Hören‘: Überlegungen zu einer hörenden Pastoral im Horizont einer responsiven Phänomenologie. Münster: Aschendorff Verlag.
- Roedenbeck Schäfer, Maja. 2020. *Generation Z to go für Sozial- und Pflegeeinrichtungen*. Regensburg: Walhalla.
- Sander, Hans-Joachim. 2005. Theologischer Kommentar zur Pastoralkonstitution über die Kirche in der Welt von heute *Gaudium et spes*: In *Herders Theologischer Kommentar zum Zweiten Vatikanischen Konzil (Bd. IV)*, Hrsg. Peter Hünemann und Bernd Jochen Hilberath. 581–886. Freiburg: Herder.
- Schellhammer, Barbara. 2019. *Fremdheitsfähig werden: Zur Bedeutung von Selbstsorge für den Umgang mit Fremdem*. München: Verlag Karl Alber.
- Scholz, Christian. 2014. *Generation Z: Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt*. Weinheim: Wiley.
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.). 2011. *Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde- und Pastoralreferenten/Referentinnen*, Bonn.
- Stenger, Hermann. 1988. Kompetenz und Identität: Ein pastoraltheologischer Entwurf. In *Eignung für die Berufe der Kirche: Klärung – Beratung – Begleitung*, Hrsg. Hermann Stenger, 31–133. Freiburg: Herder.
- Theobald, Christoph. 2016. Das Christliche als Lebensstil. In *Zweites Vatikanisches Konzil. Programmatik – Rezeption – Vision*, Hrsg. Christoph Böttigheimer. 203–219. Freiburg: Herder.
- Theobald, Christoph. 2018a. Christentum als Lebensstil. *Theologisch-praktische Quartalschrift* 166: 172–186.
- Theobald, Christoph. 2018b. *Christentum als Stil: Für ein zeitgemäßes Glaubensverständnis in Europa*. Freiburg: Herder.
- Waldenfels, Bernhard. 1987. *Ordnung im Zwielicht*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Wassilowsky, Günther. 2012. *Als die Kirche Weltkirche wurde: Karl Rahners Beitrag zum II. Vatikanischen Konzil und seiner Deutung*. München: Universitätsbibliothek.
- Weinert, Franz. 2002. Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In *Leistungsmessungen in Schulen*, Hrsg. Franz Weinert, 17–31. Weinheim: Beltz.
- Wuckelt, Agnes. 2011. So fing es an... Von der Gemeindegemeindefürer zur Gemeindefürer, In *Gemeindefürerinnen und Gemeindefürer: Profil einer professionellen Pastoral*, Hrsg. Hans Martin Weikmann und Werner Wertgen, 40–47. Regensburg: Pustet.
- Wunderlin, Nikolas. 2021. *Motivationsmodell GenZ: Motivation der Generation Z in der Arbeitswelt*. Lörrach: WME.
- Zenger, Erich. 1992. *Tohuwabohu: Die Schöpfung zwischen Chaos und Kosmos. Auf den Spuren des Tohuwabohu*. Bensberg: Thomas-Morus-Akademie.

Über den Rahmen hinaus. Zur Thematik der Fortbildung im Kontext der pastoralen Berufspraxis von Gemeindereferent:innen

Wilhelm Tolksdorf

Die Wikipedia-Einträge mühen sich um erste Klärungen: Laut § 1 des Berufsbildungsgesetzes von 2020 soll die sogenannte berufliche Fortbildung es ermöglichen, „1. die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine Anpassungsfortbildung zu erhalten und anzupassen oder 2. die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine Fortbildung der höherqualifizierenden Berufsbildung zu erweitern und beruflich aufzusteigen“ (BBiG 2020, § 1)¹. Im Sinne des genannten Paragraphen sollten also die Begriffe Fortbildung und Weiterbildung nicht als Synonyme gebraucht werden.² Ist die Fortbildung in der Regel eine „öffentlich zugängliche Bildungsmaßnahme“, ist damit also der Fokus auf eine konkrete Weiterqualifizierung im Rahmen einer aktuell ausgeübten Tätigkeit gelegt, meint der Begriff der beruflichen Weiterbildung jede „Weiterbildung, die eine vorhandene berufliche Vorbildung vertieft oder erweitert“³. Dazu zählen Phasen der Einarbeitung, Umschulung, der Erwerb einer Zusatzqualifikation und ggf. auch die autodidaktische Weiterbildung. Dennoch ist offensichtlich, dass die beiden Begriffe letztlich so genau nicht zu unterscheiden sind. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung bringt unter dem Stichwort „Weiterbildung“ beide Begriffe in einen näheren inhaltlichen Zusammenhang: Die Weiterbildung umfasst drei Arten von Bildungsangeboten, die „allgemeine und politische Weiterbildung, die berufliche Weiterbildung und die Weiterbildung an Hochschulen“. Beim Begriff der beruflichen Weiterbildung wird dann bei der Wortwahl nicht

1 https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_1.html.

2 <https://de.wikipedia.org/wiki/Fortbildung>.

3 https://de.wikipedia.org/wiki/Berufliche_Weiterbildung.

mehr so genau unterschieden, etwa wenn bei diesem Thema zwischen „Umschulung, Aufstiegsfortbildung und Anpassungsfortbildung“ differenziert wird (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2023).

In der Unschärfe ihrer Verwendung stehen die Begriffe Fort- und Weiterbildung allerdings deutlich für eine Arbeitswelt, in der die Berufsfelder im Wandel sind, der:die Einzelne sich also je neu in Arbeit und Beruf zu qualifizieren hat. Davon soll auch im vorliegenden Beitrag die Rede sein. Die Arbeitswelt, um die es hier geht, ist die der kirchlichen Pastoral, näherhin das Berufsfeld der Gemeindereferent:innen. Im Begriffsgebrauch ist der kirchliche Arbeitgeber diesbezüglich allerdings eindeutig: Die deutschen Bischöfe sprechen stets von „Fortbildung“ (Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 2011, S. 52 und S. 73). An dem, was ihr berufliches Sollen und Tun ist, spiegelt sich aber die Unruhe gesellschaftlicher und kirchlicher Strömungen, wird das Entstehen und Vergehen der jeweils aktuellen kirchlichen Sozialgestalt greifbar. Und es spiegelt sich das, was sich im Bereich der Fortbildung an Inhalten und zu vermittelnden Fertigkeiten verändert oder eben auch neu dazukommt.

So ist der vorliegende Beitrag eine kleine Bestandsaufnahme. Dort etwa, wo von den „Rahmenstatuten und -ordnungen“ aus dem Jahr 2011 die Rede ist, in der die deutschen Bischöfe die Standards für die Aus- und Fortbildung von Gemeindereferent:innen festgelegt und zusammengestellt haben. Zugleich aber wagt der Beitrag auch einen Blick in die Zukunft. Die Rede ist von den Perspektiven, in denen sich Formate von Fort- und auch Weiterbildungen künftig möglicherweise weiterentwickeln werden. Der Blick in die Zukunft lebt aus zwei Quellen: Zum einen sind es die Erfahrungen, Erwartungen, Hoffnungen, aber auch die Enttäuschungen derer, die in diesem Berufsfeld tätig waren oder es noch sind. Von ihnen spricht die GR-Studie. Zum anderen ist es der Ansatz einer Ekklesiologie des Katholischen, mit dessen Hilfe die Dynamiken einer kirchlichen Sozialgestalt skizziert und in ihrer Relevanz für die auszuwählenden Themen und Inhalte von Fortbildungen beschrieben werden können. Grauzonen werden sich bei den gewonnenen Einsichten nicht vermeiden lassen, Prognosen scheinen dennoch möglich und sind wohl auch wünschenswert.

1. Der gesetzte Rahmen: „Fortbildung“ in der Perspektive der Deutschen Bischofskonferenz

Die „Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde und Pastoral Referenten/Referentinnen“ vom 1.10.2011 versammeln Texte aus zwei Jahrzehnten. Die „Rahmenstatuten“ vom 20./21.6.2011 befassen sich dabei mit den durch die „neuen pastoralen Strukturen bedingten Veränderungen im beruflichen Aufgabenfeld von Gemeinde- und Pastoralreferent/-innen“ (Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 2011, S. 5). Die Analyse ist eindeutig: „Entwicklungen und Veränderungen in der Kirche in Deutschland“ (ebd., S. 10) haben eine Überarbeitung der Statuten notwendig gemacht. So ist es nunmehr Aufgabe der „(Erz-) Bistümer, die Berufsbezeichnungen, Gemeindereferent und/oder Pastoralreferent, auf die unterschiedlichen Ausbildungsabschlüsse anzuwenden und falls erforderlich – innerhalb des vorgegebenen Rahmens eine weitere Profilierung der Berufe vorzunehmen“ (ebd.). Dabei geht es um die „theologische oder religionspädagogische Ausbildung und eine entsprechende Berufseinführung, die Beauftragung durch den Bischof sowie ein kirchlicher Arbeitsvertrag und eine angemessene Vergütung“ (ebd., S. 16).

1.1 Ausbildungsphasen in der Dynamik kirchlichen Wandels

Die „Bildung der Laien“ umfasst im hauptberuflichen pastoralen Dienst drei Phasen: Die Ausbildung, die Berufseinführung und die Fortbildung. Die Bischöfe betonen: „In jeder dieser Phasen sind die drei in den Rahmenordnungen genannten Dimensionen – Spiritualität und menschliche Befähigung; theologische und humanwissenschaftliche Kenntnisse; pastoralpraktische Befähigung – zu vertiefen und weiter zu entwickeln“ (ebd., S. 24). Die Fortbildung dient der Erweiterung der für die Ausübung des pastoralen Dienstes erforderlichen „theologischen, religionspädagogischen und fachlichen, persönlichen und spirituellen Kompetenzen“ (ebd., S. 26). Es gilt, „die pastorale Tätigkeit und die persönliche Entwicklung der Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst“ (ebd.) zu fördern. Die „Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Gemeindereferenten/-referentinnen“ vom 10.3.1987 fordert dazu eine kontinuierliche „Fortbildung zur Erhaltung und Entfaltung der Befähigung für den pastoralen Dienst“ (ebd., S. 33). Vor dem Hintergrund des

umfassenden Wandels in der Pastoral benennen die Bischöfe für den Bereich der Bildung drei Aufgabenfelder (vgl. ebd.):

- Förderung und Entfaltung der Spiritualität und der menschlichen Befähigung zu einem pastoralen Laiendienst,
- Grundlegung, Vertiefung und fortlaufende Ergänzung theologischer und humanwissenschaftlicher Kenntnisse,
- Einübung und Weiterentwicklung pastoral-praktischer Befähigungen.

Dass es sich hierbei um ein Konzept handelt, das auf die ganze Persönlichkeit zielt, beweist auch die Aufgabe des:der Geistlichen Begleiter:in, der:die die künftig hauptamtlich in der Seelsorge Tätigen bereits in deren Studienzeit darin anleiten soll, „die geistlichen Perspektiven künftiger Aufgaben zu erkennen“, dabei aber „mit den eigenen Möglichkeiten und Grenzen zu leben“ (ebd., S. 48). Dementsprechend geht die Fortbildung von der kontinuierlichen Aufarbeitung beruflicher Erfahrungen aus, „macht vertraut mit der Entwicklung theologischer Fragen und Kenntnisse, nimmt die Veränderungen der Situationsbedingungen der Pastoral in den Blick und dient der Vorbereitung der Gemeindereferenten auf neue Aufgaben“ (ebd., S. 52). Zur Fortbildung gehören „die theologische Vertiefung, die wissenschaftliche Analyse des Aufgabenfeldes und die Vermittlung pastoral-praktischer Methoden und Hilfsmittel“ (ebd., S. 52–53). Von großer Bedeutung ist die geistliche Begründung des Dienstes der Gemeindereferent:innen und deren Fähigkeit, sich mit der Kirche zu identifizieren. Fortbildungsangebote sind so angelegt, „dass sie den einzelnen zugleich zu persönlichen Fortbildungsbemühungen anregen“ (ebd., S. 53). Dabei geht es um regelmäßige Fortbildungstage, mehrtägige Studienkurse, Besinnungstage und Exerzitien. An ihrer Planung sind die Gemeindereferent:innen „angemessen beteiligt“ (ebd.). Das anspruchsvolle Programm gilt auch einer weiteren Gruppe hauptamtlich in der Seelsorge Tätiger, den Pastoralreferent:innen. Hier fällt allerdings auf, dass neben dem obligatorischen Studium der Theologie „Zweitstudien oder eine Zusatzausbildung in nichttheologischen Fächern und Fachbereichen wünschenswert“ (ebd., S. 70–71) scheinen. Was zunächst als hoheitliche Kompetenz der Bischöfe erscheint, kann auch als Konsequenz aus der Notwendigkeit begriffen werden, Arbeitsfelder je nach Orientierung an pastoralen Sachgebieten (ebd., S. 71) auszurichten und zu profilieren. Hier ist also die Erfahrung von Wandel und Veränderung in der Pastoral prägend und präsent. Dies wird besonders deutlich, wenn von der Fortbildung als drit-

ter Bildungsphase die Rede ist. Wie in der entsprechenden Bildungsphase der Gemeindeferent:innen kommen auch hier „die Veränderungen der Situationsbedingungen der Pastoral“ (ebd., S. 74) in den Blick: Die Bischöfe sehen in diesem Zusammenhang neue Aufgaben, für deren Erfüllung es der Fortbildung zur theologischen Vertiefung, der wissenschaftlichen Analyse des Aufgabenfeldes und eben jener unvermeidlichen, weil notwendigen „Vermittlung pastoral-praktischer Methoden und Hilfsmittel“ (ebd.) bedarf.

1.2 Arbeitsfelder und Aufgabenbereiche unter je neuen Bedingungen

Die Rahmenstatuten und -ordnungen skizzieren in ihren Ausführungen ein sehr klares Bild von der Aus- und Fortbildung hauptamtlich Seelsorgender. Ihr Anliegen ist die Unterstützung von Haltung und Kompetenz, mit der die berufliche Tätigkeit in der Pastoral ausgeübt wird. Sie lassen der Fortbildung dabei sowohl hinsichtlich der Arbeitsthemen wie auch ihrer Inhalte breiten Spielraum. Orts- und aufgabenbezogene Tätigkeitsfelder entfalten sich auf der Ebene der Pfarrei, der Pfarreiengemeinschaft, des Pfarreienvverbands sowie auf Dekanats- und auf Bistumsebene (ebd., S. 20). Sie verwirklichen sich in einer Vielzahl von Möglichkeiten im Bereich der Verkündigung, der Liturgie, der Diakonie, im Bereich der Zusammenarbeit und Gemeinschaftsbildung (ebd., S. 16–21). Die Bandbreite reicht dabei von Einzelgesprächen und Hausbesuchen über die Mitarbeit in Gremien von Pfarrei und Bistum bis zum Einsatz für Menschen mit Migrationshintergrund (ebd.). Auffällig ist, dass die angeführten Aufgabenbereiche sich in den hergebrachten Feldern der Pastoral bewegen, dennoch aber allgemein formuliert sind und darin auch wieder unbestimmt erscheinen. Da ist beispielsweise von der „Gewinnung und Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeitern im Bereich der Diakonie“ (ebd., S. 19) die Rede, da geht es um das mögliche Aufgabenfeld der „Anregung und Befähigung zur Teilhabe (*participatio actuosa*) an liturgischen Feiern“ (ebd., S. 18). Inhaltlich werden die Aufgaben allerdings nicht näher bestimmt. Bei allem gilt: „Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst übernehmen auch eigenständig Verantwortungsbereiche unter Leitung des zuständigen Priesters“ (ebd., S. 20–21).

Damit wird deutlich: Die Rahmenstatuten konzeptualisieren ein Berufsbild hauptamtlicher Seelsorge, das dem:der Einzelnen eine große Bandbreite beruf-

licher Arbeitsfelder zugesteht. Die zugrundeliegende Erfahrung von Kirche ist eine Zweifache: Zum einen ist es die Einsicht, dass das Engagement hauptamtlich in der Seelsorge tätiger Menschen aus der biographischen Disposition, in den Rahmenstatuten umschrieben als Spiritualität und menschliche Befähigung, lebt. Zum anderen ist es das offensichtliche Wissen um den Wandel und die radikalen Umbrüche in der pastoralen Landschaft, die althergebrachte Aufgabenfelder benennt, diese dann aber in ihrer Inhaltlichkeit gar nicht oder eher vorsichtig umschreibt. Die Rahmenstatuten stellen sich nicht ohne Grund in die Tradition vorangegangener Verlautbarungen der Deutschen Bischofskonferenz, in denen bereits sehr früh und erstaunlich präzise von den anstehenden Veränderungen in der Pastoral die Rede ist. Besonders augenfällig ist dabei der Rekurs auf die Grundsätze „Zur Ordnung der Pastoralen Dienste“, die die deutschen Bischöfe am 2. März 1977 veröffentlicht haben (Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 1977). Die Bischofskonferenz sieht sich bereits zu diesem frühen Zeitpunkt stark gefordert. Sie beobachtet, dass „in den einzelnen Diözesen Entwicklung und Planung der pastoralen Dienste unterschiedlich weit gediehen“ (ebd., S. 5) sind. Der Eindruck von der bundesdeutschen Pastoral zu jener Zeit ist der einer experimentierenden Pragmatik (ebd.). Ausgangspunkt all dieser Fragen ist die Rede von Taufe und Firmung, in denen „alle Gläubigen Anteil an der einen Sendung Jesu Christi“ (ebd., S. 8) haben, und in der jede:r aufgefordert ist, das Heil Gottes „in seiner persönlichen Aufgabe und in seiner konkreten Situation“ (ebd., S. 8–9) zu bezeugen und zu vergegenwärtigen. Die Konsequenz scheint „ein Verständnis von Amt und pastoralem Dienst“, das allerdings nicht „überall bewusst und gewollt“ ist (ebd., S. 5). Dennoch sahen die Bischöfe hier seinerzeit eine „Provokation zum Positiven“, die auf eine Erneuerung der Gemeinden zielt: „Gemeinden dürfen sich nicht bloß pastoral versorgen lassen, sie müssen Gemeinden werden, die aktiv die Sendung Christi und der Kirche weitertragen“ (ebd., S. 7). Dazu bedarf es aber auch einer „baldigen Erhebung des Bedarfs in den Diözesen und einer Klärung der Berufsbilder“ (ebd., S. 8). Zudem geht es, so die Bischöfe in den 1970er Jahren, um eine Differenzierung der pastoralen Strukturen und um eine Entwicklung neuer Kooperationsformen (ebd., S. 10). Zu denken ist dabei auch an sogenannte Bezugspersonen, beispielsweise dort, „wo zu kleine Gemeinden in größere Einheiten eingegliedert“ oder „bisher selbständige Gemeinden“ einer anderen Gemeinde angeschlossen werden (ebd., S. 11).

1.3 (Zwischen-)Fazit

So fluide wie die Gestalt der Pastoral ist, so fluide ist auch das Berufsbild hauptamtlicher Kräfte, die in der Seelsorge tätig sind (vgl. den Beitrag von Quisinsky im vorliegenden Band). Die Textkompilation der Rahmenstatuten zeigt dies auf eindringliche Weise: Aus- und Fortbildungsgehalte werden zwar benannt, aber eher vage-allgemein umschrieben. Spätestens seit den 1970er Jahren kommt dabei der Wandel in der bundesdeutschen Pastoral immer stärker in den Blick. So stellt sich bald die Frage nach Amt und Ordo, aber auch die Frage nach dem Zueinander von Ämtern und Beauftragungen. Dies berührt das Thema der Fortbildung, deren Inhalte in den Rahmenstatuten unverbindlich und auf verschiedenen Arbeitsebenen verortet sind. Wie es scheint, bleiben der umschriebene Themenkomplex von pastoralen Arbeitsfeldern, die jederzeit im Wandel sind, wie auch deren Begleitung durch Formate der Fortbildung beständige, fordernde Aufgaben.

2. Im Rahmen des Möglichen: Eindrücke aus der pastoralen (Berufs-)Wirklichkeit

Leben und Arbeiten in einem fluiden Berufsfeld: Die inhaltliche Auseinandersetzung mit der GR-Studie führt hier gleichermaßen zu überraschenden wie auch zu erwartungsgemäßen Einsichten und Erkenntnissen. Da überrascht zunächst die Weise, wie die Befragten ihren Beruf erleben. So fühlen sich die befragten Gemeindereferent:innen durch ihre Berufspraxis nur mäßig belastet. 95,1 Prozent geben an, den Herausforderungen ihrer Berufstätigkeit gewachsen zu sein. Die quantitative Datenanalyse zieht daraus die Schlussfolgerung, dass die Gemeindereferent:innen leicht zufriedener mit ihrer Berufstätigkeit sind als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen in Deutschland. Bleibt die Frage nach den Faktoren, die Unzufriedenheiten im Berufsleben hervorrufen: Hier werden vor allem fehlende Leitungskompetenzen von Vorgesetzten sowie eingeschränkte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten benannt. Diese Einsicht kann mit einem anderen Ergebnis der Umfrage inhaltlich verknüpft werden: Die Befragten erkennen eine große Transformationsdynamik im kirchlichen Leben, für die insbesondere kirchenexterne und weniger kircheninterne Entwicklungsprozesse ausgemacht werden. Diese Einsicht berührt viele Facetten

der beruflichen Praxis und rührt an Kompetenzen, an deren Verwirklichung sich das individuelle Profil der Berufsausübung bildet.

2.1 Erlebte, erstrebte und erwünschte Berufspotenziale

Die Befragten zeigen sich darin sehr zuversichtlich: Der eigenen Berufsgruppe wird ein hohes Potenzial zugesprochen, einen Wandel in der Kirche zu beschleunigen und mitzutragen. Dazu lohnt der Blick darauf, wie sich die Befragten ihr Berufsbild künftig wünschen. In der Extrapolation eines künftigen Berufsbildes wird Kirche hier „von außen“ gedacht (Desso 2017, S. 5). So besteht unter den Befragten große Einigkeit darüber, dass Gemeindereferent:innen Ehrenamtliche bei der Entdeckung ihrer Charismen unterstützen, Glaubenthemen in die Sprache der Menschen übersetzen, Impulse für die Weiterentwicklung von Kirche vor Ort setzen, ihr Tun von den Adressat:innen her konzipieren, seelsorgerisch wirken, Leitungsverantwortung tragen und mit ihrer theologischen Kompetenz punkten sollten. Auf der Basis qualitativer Interviews lassen sich zudem drei Transformationsperspektiven spezifizieren, die das von den Befragten erwünschte Berufsprofil greifbar machen:

- Beruf aufwerten
- Glaube stärken
- Kirche reformieren

Damit ist gemeint: Der Beruf des Gemeindereferenten bzw. der Gemeindereferentin wird dann als aufgewertet empfunden, wenn künftig die Berufsgruppe als eigenständig und als kompetente Gesprächspartnerin wahrgenommen wird. Zudem soll Spiritualität und Glaube im Berufsbild eine bevorzugte Rolle einnehmen. Die Befragten sehen sich hier als Begleitung auf dem Weg des Spirituellen. Die Reform der Kirche wird von den Interviewpartner:innen als ein „Weg der Transformation“ begriffen: Mit Nachdruck stehen dabei die Themen von Glaubwürdigkeit und Relevanz des kirchlichen Lebens im Fokus.

Facettenreich und aussagestark erweisen sich die Aussagen der Interviewpartner:innen, die sich einem qualitativen Interview gestellt haben. So werden die Kirche und ihr Glaube als identitätsstiftender Ort für die Biografie vieler Menschen begriffen (Transkript Rolf, S. 70). Dies gilt für den:die Einzelne:n in der Gemeinde wie auch für die Hauptamtlichen, die etwa als Team in neue

Strukturen der Leitung eingebunden sind (ebd., S. 73). Im Zentrum steht der Mensch, dem die Pastoral zu dienen hat: Die pastorale Arbeit der Gemeindeforent:innen wird hier als Dienst am Mitmenschen und an einer sich neu bildenden Sozialgestalt von Kirchlichkeit gesehen (ebd., S. 79). Fortbildungen werden in diesem Zusammenhang als „absolute Bereicherung“ (ebd., S. 84) empfunden, gerade in Bezug auf zu erwerbende Fertigkeiten (ebd., S. 89). Sie stabilisieren die eigene berufliche Praxis (Transkript Ruth, S. 214), sie stärken das kollegiale Miteinander (ebd., S. 215) und dienen damit einer als hilfreich erlebten Vernetzung (ebd., S. 219), vor allem für diejenigen, die etwas in ihrem Umfeld bewegen und verändern wollen (ebd., S. 219). Fortbildungen stillen den Wissensdurst, sie ermöglichen aber auch faszinierende Träume von einer menschlichen Kirche der Zukunft (Transkript Louisa, S. 248–249). Diese Sicht auf Fortbildungen teilen selbst diejenigen Gesprächspartner:innen, die dem Arbeitgeber Kirche eher kritisch gegenüberstehen (Transkript Bernd, S. 304). Für die Auswahl von Themen und Inhalten von Fortbildungen wie auch für ihre Relevanz ist die Faktoranalyse der Fragebogenantworten zum gewünschten Berufsprofil erhellend. Sie unterscheidet vier Typen (vgl. den quantitativen Ergebnisbericht im ersten Teil des vorliegenden Bandes):

- *Übersetzer:innen* (11,5%) wollen Ehrenamtliche bei der Entdeckung ihrer Charismen unterstützen, Glaubenthemen in die Sprache der Menschen übersetzen und ihr berufliches Handeln von dessen Adressat:innen her konzipieren.
- *Allrounder:innen* (27,0%) stehen für eine gemeindefzentrierte Kirche und wollen nachgeordnet tätig sein.
- *Changeagent:innen* (27,1%) wollen für Irritation und Innovation sorgen, mit ihrer theologischen Kompetenz punkten, Impulse für die Weiterentwicklung von Kirche setzen und Verantwortung in Leitungspositionen tragen.
- Vor allem *Seelsorger:innen* (34,3%) wünschen sich ein klares Berufsprofil und ein geklärtes Verhältnis zu anderen kirchlichen Berufsgruppen.

Materialthematisch ergibt sich somit ein reiches Arbeitsfeld und es zeigt sich ein weiter inhaltlicher Radius für Formate der Fortbildung. Ihr kann damit verlässlich ein weiteres Bestehen vorausgesagt werden, solange nämlich, wie es in Kirchenstrukturen Hauptamtlichkeit gibt.

2.2 Fortbildung im Spiegel beruflichen Alltags

Bereits ein erster, flüchtiger Blick auf die GR-Studie verdeutlicht, von welcher großen Bedeutung das Format der Fortbildung für die Berufsgruppe der Befragten ist. Fortbildungen werden als Hilfe erfahren, im Beruf sprachfähig zu bleiben, sie tragen dazu bei, sich beruflich weiterzuentwickeln (Transkript Marlena, S. 139). Sie gewährleisten jenen „Input“, den ein Berufsleben gerade in Zeiten des Wandels unbedingt braucht (Transkript Jonathan, S. 234). Bleiben die Hinweise zum Themenbereich der Fortbildung in den von den deutschen Bischöfen gesetzten Rahmenstatuten naturgemäß unbestimmt, so haben sie sich, wie die GR-Studie ausweist, als tragfähige Basis für eine wirksame Begleitung eines Berufsfeldes bewährt, das wie kein anderes den gegenwärtigen dynamischen Wandel der kirchlichen Sozialgestalt spiegelt und auch prägt. Dem Format der Fortbildung kommt dabei eine vermutlich noch langwährende Bedeutung zu: Die GR-Studie zeigt sehr überzeugend auf, dass die Fortbildungen dann gesucht und von ihrer Zielgruppe geschätzt werden, wenn sie an das jeweilig erstrebte Berufsprofil gezielt adressatenorientiert anknüpfen.

3. Über den Rahmen hinaus! – Erwartungen an die Fortbildung der Zukunft

Der Blick in die Rahmenstatuten aus dem Jahr 2011 dokumentiert den Wandel in der bundesdeutschen Pastoral für einen Zeitraum, der sich fast über drei Jahrzehnte erstreckt. Seitdem ist eine weitere Dekade vergangen – mit weitreichenden Veränderungen im gesellschaftlichen wie im kirchlichen Leben. Im Bereich der deutschsprachigen Kirchenlandschaft haben sich – nicht erst seit den Jahren der Corona-Pandemie – während dieser Zeit „vielfältige digitale Kulturen christlicher Kommunikationspraxis ausgebildet und entwickelt“ (Schlag 2021, 286). Die gesellschaftliche Situation hat sich zudem einschneidend verändert, Europa und seine Staatenordnung befinden sich in einem raschen Wandel, dessen Ausgang derzeit niemand voraussagen kann. Von alledem bleibt auch die Katholische Kirche und ihre Sozialgestalt nicht unberührt. Die Themen und Fragestellungen, die der „Synodale Weg“ in Deutschland aufgeworfen hat, werden hier zu einem Indikator für ein neues Selbstbewusstsein und eine neue Debattenkultur im Katholizismus. Von diesem Selbstbewusst-

sein und dieser Debattenkultur ist auch die Arbeit hauptamtlich in der Seelsorge Tätiger zutiefst geprägt. Was ansteht, wäre nichts weniger als eine neue Fassung der Rahmenstatuten, in denen die gesellschaftlichen und pastoralen Erfahrungen der vergangenen Jahre, aber auch die daraus erwachsenen Herausforderungen für das Themenfeld einer zeitgemäßen Aus- und Fortbildung von Gemeindereferent:innen fruchtbar werden können. Aus dem Szenario der aktuellen Erfordernisse und Herausforderung einer Pastoral, die sich als Dienst an den Menschen versteht (vgl. den Beitrag von Hillebrand im vorliegenden Band), wären im Kontext der GR-Studie drei Arbeitsaufträge herzuleiten:

Bedarfe erheben!

Im Sinne einer praktisch-theologischen Hermeneutik des Sehens, Urteilens und Handelns wäre die Berufsgruppe der Gemeindereferent:innen in ihren Diözesen auf den tatsächlichen, aktuell bestehenden Bedarf an Fortbildungen zu befragen. Wie die qualitativen Interviews, die im Rahmen der GR-Studie geführt worden sind, zeigen, kann und soll in Fortbildungen die Vermittlung konkreter Kompetenzen, die es in der Seelsorge aktuell braucht, zum Inhalt werden. Es wäre aber auch gut denkbar, pastorale Mitarbeiter:innen bei der Entwicklung einer künftigen lokalen Sozialgestalt des kirchlichen Lebens fachlich zu begleiten. Auf lokaler, gemeindlicher Ebene wie auch auf regionaler, diözesaner Ebene geht es also letztlich um die Befähigung pastoraler Mitarbeiter:innen, pastorale Transformationsprozesse vor Ort zu erkennen, zu gestalten und dem Druck, der dabei zwangsläufig entsteht, standzuhalten.

Neue Wege wagen!

Fortbildungen dürfen im Sinne hergebrachter Formen des gemeindlichen Lebens bewährte Inhalte und Kompetenzen vermitteln, sie sollten aber in der Kenntnis aktueller gesellschaftlicher Phänomene eine Verkündigung der Frohbotschaft zum Anliegen haben, die ihre Adressat:innen auch wirklich erreicht. So plädiert Bernd Hillebrand bei der Vorbereitung von Kindern auf die Erstkommunion für einen verstärkten Einbezug der Eltern, die oftmals keinen Kontakt zur Kirche hatten. Er fordert für die Vorbereitung auf die Erstkommunion Elemente des Musischen, Formen von gemeinsam geteilter Freizeit in Sport

und Spiel, Orte in der Gemeinde, in denen sich Kinder und Eltern ausprobieren können, „um auch zu Hause Erfahrungsräume zu eröffnen und über die Themen des Lebens zu sprechen“ (Altmann 2023). Dazu gehört möglicherweise auch die Zusammenarbeit mit einem Sportverein oder einer Musikschule. Indem sie auf außergemeindliche Foren und Orte bürgerlichen Lebens verweisen und den Umgang mit ihnen erschließen helfen, können Fortbildungen beispielsweise im Themenfeld der Sakramentenkatechese neue, bislang nicht begangene Wege weisen und bereits geübte Praktiken vertiefen und kultivieren helfen. Träume von einer neuen Form kirchlichen Lebens vermögen so wahr zu werden (Transkript Louisa, S. 248–249).

Professionalität theologisch sichern!

Mit seinen Thesen zu einer aktuellen Kirchenentwicklung zog der Theologe, Psychologe und Coach Valentin Dessoy bereits im Jahr 2017 die Aufmerksamkeit einer breiten kirchlichen Öffentlichkeit auf sich. Nach Dessoy gewinnt die Kirche nur noch dann an

„Plausibilität und Relevanz, wenn sie konsequent die Fragen, den Nutzen und die Ästhetik der (neuen) Adressaten im Blick hat. Das setzt einen radikalen Perspektivwechsel voraus: Kirche in all ihren Vollzügen von den Adressaten her zu denken und konsequent einzubeziehen. Das hat natürlich massive Konsequenzen für den Ressourceneinsatz. Kirche wird auf breiter Basis dauerhaft und substantiell in Produktentwicklung, Innovation und Gemeindegründung investieren müssen“ (Dessoy 2017, S. 5).

Sein Fazit: Nur so kann die Kirche eine Kirche „im Werden“ sein. Dazu aber braucht sie Seelsorger:innen, „die – dem Paradigma der Ermöglichungspastoral folgend – Menschen begleiten, Kirche vor Ort auf ihre je eigene Weise zu leben und zu verantworten“ (Dessoy 2017, S. 4). Konkrete Sozialgestalt einer solchen Kirche im Werden ist das Netzwerk, das sich in einer bunten Vielfalt lokaler kirchlicher Kulturen verwirklicht. Zu dessen Realisation aber braucht es „Spezialisten, die systemrelevante Prozesse professionell unterstützen und begleiten können. Dies setzt eine neue, grundlegend veränderte Rollenarchitektur voraus, in der die alten Berufsgruppen keine Rolle mehr spielen“ (Dessoy 2017,

S. 4). Die Idee einer Sozialgestalt von Kirche, die sich als Netzwerk realisiert, kann mittlerweile an gegenwärtigen Planungen bundesdeutscher Diözesen (Wiggen und Albers 2023) mitverfolgt werden. Hinsichtlich der Berufsbilder und ihrer Rollenprofile stellt sich gezielt die Frage nach dem, was „Professionalität“ eigentlich in diesem Zusammenhang bedeutet (vgl. den Beitrag von Caruso und Hobelsberger im vorliegenden Band), stellt sich aber auch die Frage nach den jetzt und künftig notwendigen Fortbildungen und ihrer Programmatik. Dabei sollte neben einer effizienten, durchdachten Planung einer neuen Gestalt des kirchlichen Lebens auch die beständige Begleitung der Kräfte, die diesen Prozess tragen, unverzichtbares Thema sein. In alledem ist auch eine praktisch-theologische Ekklesiologie erforderlich, die die sakramentale Struktur der Kirche in Peripherie und Zentrum, an den unterschiedlichen Orten und Gelegenheiten ihrer Realisierung denken kann. Der Begriff des Netzwerkes bedarf der theologischen Ausdeutung. Bernd Hillebrand und Michael Quisinsky erinnern dazu an die Notwendigkeit, Katholizität als Vielgestalt von Orten und pastoralen Gelegenheiten zu denken. Sie gebrauchen dazu den Begriff des „Fluiden“ und fordern:

„Im Zusammenspiel bedürfen die ‚flüssigen‘ Formen also durchaus einer ‚festen‘ bzw. allgemeiner gesagt historisch gewachsenen, kulturell erkennbaren und lebenspraktisch wirksamen Form, auf die sie sich beziehen, die sie zitieren und in neue Bedeutungszusammenhänge stellen. Wo die Kirche diese Bedeutungszusammenhänge als heilsam und heilsschaffend zu würdigen weiß, ermöglicht sie von ihrem Zeugnis für eine universale Relationalität und wenn man so will *Communio* im Horizont göttlicher Lebensfülle eine Ent-Grenzung ihrer amtlich verfassten *Communio*, die ihrerseits noch in ihrem verborgenen Weiterwirken das Individuelle und das Individuum auf ein es übersteigendes Größeres zu ent-grenzen vermag“ (Hillebrand und Quisinsky 2022, S. 103–104).

Fortbildungen können dafür thematisch sensibilisieren. Ob sie nun kirchenrechtlich oder theologisch-systematisch ausgerichtet sind, ob sie praktische oder verwaltungstechnische, spirituelle wie künstlerische Fertigkeiten wecken oder vermitteln wollen, sie tragen heute wie auch künftig dazu bei, pastorale Realitäten zu gestalten und zu bewahren. Das Anliegen von Hillebrand und Quisinsky ist allerdings im Blick zu behalten: Es gilt, etwa über eine ökonom-

misch orientierte Organisationstheorie hinaus die inkarnationstheologisch-eklesialogisch gebotene Fundierung struktureller und auch katechetischer Fragen zu thematisieren und dies auch in aktuell notwendigen Fortbildungen zur Sprache zu bringen.

4. Ein Rückblick als Vorausblick

Scheint es offensichtlich im säkularen Berufsleben schwierig, die Begriffe Fortbildung und Weiterbildung in der Sache auseinanderzuhalten, führt die benannte Unschärfe doch direkt zur spezifischen Thematik der kirchlichen Fortbildung: Wie auch im übrigen gesellschaftlichen Leben spiegeln hier Fortbildungen sehr oft die unumgänglich-fordernde Situation von Wandel und Veränderung, die gemeistert werden wollen und die den Beteiligten zwingend neue Kompetenzen und Handlungsstrategien abverlangen. Die Rahmenstatuten der Deutschen Bischofskonferenz aus dem Jahr 2011 weisen dazu Wege, bedürfen aber auch der inhaltlichen Neubestimmung. Die GR-Studie zeigt, an welchen Themen und aus welchen Erfahrungen heraus ein solches Aggiornamento geschehen kann. Die Perspektive, in der vermutlich sehr zeitnah von den Verantwortlichen zu denken, zu handeln und zu entscheiden ist, ist deutlich erkennbar: Sie weist – bildlich gesprochen – alle an der Aus- und Fortbildung von Gemeindereferent:innen Beteiligten über den (bisherigen, durchaus bewährten) Rahmen hinaus. Einmal mehr zeigt sich also die Kirche in ihren aktuellen Umbrüchen als Reformprojekt, als *Ecclesia semper reformanda*.

Literatur

- Altmann, Matthias. 2023. *Pastoraltheologe: Erstkommunionkatechese oft Bild für Lage der Kirche [Interview mit Bernd Hillebrand]*. <https://katholisch.de/artikel/44991-pastoraltheologe-erstkommunionkatechese-oft-bild-fuer-lage-der-kirche> (Abruf: 02.10.2023).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung 2023. *Weiterbildung*. <https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/weiterbildung.html> (Abruf: 02.10.2023).
- Dessoy, Valentin. 2017. Kirche braucht Profis – aber keine Gemeindeferenten. Skizze einer neuen Rollenarchitektur. *gemeindeferentinnen bundesverband. das magazin* 16: 4–12.
- Hillebrand, Bernd und Michael Quisinsky. 2022. *Kirche und Welt – neu entgrenzt. Auf dem Weg mit einer angewandten Ekklesiologie*. Mainz: Grünewald.
- Schlag, Thomas. 2021. Von der Möglichkeit zur Selbstverständlichkeit. Überlegungen zu einer Ekklesiologie der Digitalität. In *Theologie und Digitalität. Ein Kompendium* Hrsg. Wolfgang Beck, Ilona Nord und Joachim Valentin, 281–301. Freiburg: Herder.
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.). 1977. *Zur Ordnung der pastoralen Dienste*. Bonn.
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.). 2011. *Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde- und Pastoralreferenten/Referentinnen*. Bonn.
- Wiggen, Simon und Jens Albers. 2023. *Wie kann die Pfarreienlandschaft der Zukunft aussehen? [Interview mit Markus Potthoff]*. <https://www.bistum-essen.de/pressemenue/artikel/wie-kann-die-pfarreienlandschaft-der-zukunft-aussehen> (Abruf: 02.10.2023).

Autorinnen und Autoren

Joachim Burkard, Prof. Dr. theol., lehrt Pastoraltheologie im Studiengang Religionspädagogik und kirchliche Bildungsarbeit an der Katholischen Stiftungshochschule München/Campus Benediktbeuern. Seine Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte sind die Ziel- und Qualitätsorientierung der Pastoral, Organisations- und Kulturentwicklung im kirchlichen Kontext sowie das Angebot von Fort- und Weiterbildung bei unterschiedlichen kirchlichen Trägern.

Carina Caruso, Dr.in phil., ist Lehrkraft für besondere Aufgaben an der Universität Paderborn. Sie arbeitet im Zusammenhang mit der professionellen Entwicklung (angehender) Lehrkräfte mit besonderem Fokus auf Praxisphasen und Fort- und Weiterbildung. In Forschung und Lehre stellt sie den Bereich der beruflichen Entwicklung in den Mittelpunkt, u. a. die Entwicklung von Fachwissen im Kontext digitalisierter Lern- und Arbeitsumgebungen.

Ulrich Feeser-Lichterfeld, Prof. Dr. theol., lehrt Praktische Theologie mit Schwerpunkt Praxisbegleitung, Praxisforschung und Pastoralpsychologie an der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen. In der Verbindung von theologischen und psychologischen Forschungsperspektiven interessiert er sich u. a. für Pastoralität als kritischen Maßstab für Pastoral, die diesen Namen verdient, für das Wechselspiel von Professionalisierung und Entprofessionalisierung sowie für seelsorgliches Engagement in Caring Communities.

Patrick Heiser, Dr. rer. soc., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der FernUniversität in Hagen und am Institut für pastorale Praxisforschung und bibelorientierte Praxisbegleitung (IbiP) der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen. Er forscht mittels quantitativer und qualitativer Methoden der empirischen Sozialforschung zu religiösen Praktiken in der späten Moderne, insbesondere zum christlichen Pilgertum und zum zeitgenössischen Fasten.

Bernd Hillebrand, Prof. Dr. theol., ist Pastoraltheologe und leitet das Institut für Pastoraltheologie und Pastoralpsychologie an der Karl-Franzens-Universität Graz. Er beschäftigt sich wissenschaftlich mit neuen Beziehungsformaten sozial-diakonischen Handelns, insbesondere mit einer Präsenzpastoral im Sozialraum.

Hans Hobelsberger, Prof. Dr. theol., ist Pastoraltheologe und seit 2016 Rektor der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen. Seine u. a. im dortigen Institut für pastorale Praxisforschung und bibelorientierte Praxisbegleitung (IbiP) verfolgten Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen kirchliche Veränderungsprozesse, pastorale Orte und Gelegenheiten, Jugendpastoral sowie bürgerschaftliches Engagement.

Jennifer Jung, M. A., ist Lehrkraft für besondere Aufgaben an der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen und wissenschaftliche Mitarbeiterin am dortigen Institut für pastorale Praxisforschung und bibelorientierte Praxisbegleitung (IbiP). Neben der qualitativen Forschung im Rahmen der GR-Studie liegen ihre Schwerpunkte im interreligiösen Dialog und den Methoden der Religionswissenschaften.

Katharina Karl, Prof.in Dr.in theol., lehrt Pastoraltheologie und Homiletik an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt. Sie arbeitet mit biografiesensiblen qualitativ-empirischen Methoden und interessiert sich besonders für Berufsprofile und christliche Lebensformen, Jugendpastoral und interkulturelle Pastoral.

Andreas Leinhäupl, Prof. Dr. theol., lehrt Biblische Theologie an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin. Sein momentaner Arbeitsschwerpunkt liegt im Bereich der angewandten Theologie aus biblischer Perspektive. Er arbeitet an biblisch fundierten Grundlagen für pastorale Struktur- und Handlungskonzepte.

Wilhelm Tolksdorf, Prof. Dr. theol., lehrt Pastoraltheologie, Gemeindekatechese und Theologie der Verkündigung an der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen. Forschungsschwerpunkte: Ekklesiologie und Pastoral; Kirche, Theologie und Kultur; aktuelle Herausforderungen einer Theologie der Verkündigung.

Michael Quisinsky, Prof. Dr. theol., lehrt Systematische Theologie an der Katholischen Hochschule Freiburg. Seine Forschungen sind u. a. dem Zweiten Vatikanischen Konzil gewidmet und in dessen Folge dem Verhältnis von Dogma und Pastoral in Geschichte und Gegenwart.

Clarissa Vilain, Prof.in Dr.in theol., lehrt Pastoraltheologie an der Katholischen Hochschule Mainz. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind die Entwicklung einer Pastoralanthropologie der frühen Kindheit, die Auseinandersetzung mit Fremdem als Beunruhigung und Motor pastoraler Praxis sowie diakonische und sozialraumorientierte Pastoral.