

Die Situation der Pastoralreferent(inn)en (PR) in den Gemeinden

Auswertung der Umfrage des Freckenhorster Kreises

Rückmeldungen: 46 (davon 40% w, 60% m).

Bei den **Zugangsdaten** und den Dienstjahren lag die Verteilung bei je einem Drittel.

Die Gemeinden, in denen die PR arbeiten, schwanken in der **Größe** zwischen 1.400 bis 21.000.

Ein Teil der Antworten kam von PR, die von Fusionen nicht betroffen sind.

I.

Auswertung der Antworten von noch nicht betroffenen PR

Eingang: 16 Antworten

Davon:

44% ohne Erfahrung mit Gemeindefusion;

56% im kategorialen Bereich tätig (ausdrücklich genannt: Krankenhauseelsorge, Diözesanverband KJG, Erwachsenenbildung, Schulseelsorge, Wohnungslosenhilfe).

Anmerkung: Auch aus anderen Quellen scheint hervorzugehen, dass PR verstärkt im kategorialen Bereich tätig werden. Sollte das wirklich der Fall sein, wäre nach den Ursachen zu fragen.

Einige der nicht betroffenen PR äußerten sich auch zur Fragebogenaktion:

Negative Antworten: 0%, **positive** Tendenz der Antworten: 44%

„Endlich werden wir Seelsorger vor Ort gesehen und ernst genommen“.

„Pastoralreferenten sind in dem ganzen Prozeß ... nur flexible Verfügungsmasse“.

Wünsche zur Umstrukturierung:

„Keine Planung vom grünen Tisch!“,

rechtzeitige Beteiligung der Gemeinden,

Feststellung großer „Ungleichzeitigkeiten zwischen Befürwortern und denen, die nur zögernd an die Umstellung herangehen,

ein Wunsch nach Fusion, aber ausdrücklich „aus persönlichen Gründen“.

II.

Auswertung der restlichen Fragebögen

(Bei der Auswertung und Umsetzung in eine lesbare Form haben wir uns entschlossen, die jeweils meistgenannten Aspekte herauszugreifen. In Prozentzahlen ist die Häufigkeit der jeweiligen Nennungen ausgedrückt. Zu beachten ist auch, dass nicht immer alle Fragen beantwortet wurden. Die

*Auswertung erhebt den Anspruch, die geäußerten Meinungen **unverfälscht** wiederzugeben. Sie erhebt aber nicht den Anspruch, allen wissenschaftlichen Auswertungskriterien gerecht zu werden.)*

Die **Gemeindegröße** wird überwiegend als zufriedenstellend angesehen (32%) erleben sie aber auch als lähmend und nur 15% als bereichernd.

Was lähmt?

Auf diese Frage wurden folgende Antworten gegeben:

„Mangelnde Motivation der Gemeindemitglieder – fehlende Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen“,

„Das Alter der Mitarbeiter viele über 60, Status der Priester und pastoralen Mitarbeiter und deren Beharren auf „ihren“ Arbeitsfeldern und die Kompromissunfähigkeit der Mitarbeiter lähmen.

[Es gibt] „kein Konzept der seelsorglichen Arbeiten“.

„Verschiedene Berufsrollen sind leider keine Bereicherung“.

„Kontinuierliche Arbeit ist schwer, da viele immer in das „Boot“ geholt werden müssen“.

„Verlust von Heimat führt bei vielen Gemeindemitgliedern zu Trotz und Ablehnung“.

„Derzeit lähmt, dass die anstehende Kooperation aufgeschoben ist und mit vielen Phantasien die Zusammenarbeit stört, die auch ohne neue Kooperationsform nötig wäre: in der Jugendarbeit, Firmung, .. Es lähmt, dass die PR zusammenarbeiten und die Priester weitermachen wie bisher“.

„Beim jetzigen Verhältnis von Gemeindegröße und Team sind effiziente Aufgabenteilungen schwierig. Besser wäre ein größeres Team (wenn auch verbunden mit einer noch größeren Gemeinde), so dass in unserer Pfarreiengemeinschaft nicht von allen alles gemacht werden muss“.

„Meine Arbeitsbereiche teilen sich zu jeweils 50% auf zwei Gemeinden auf, die ein Pfarreiengem. bilden. Das lähmt und bereichert“.

Was bereichert?

Die Antworten lauteten:

„Die vielfältige Einsatzmöglichkeit kann zufriedenstellen. Bereichert fühle ich mich durch die vielen Ehrenamtlichen“.

„guter Austausch“,

„Neue interessante Menschen; viel positives Feedback auf meine Arbeit; wenig Raum und Zeit für innovative pastoraie Wege“,

Eine Antwort lässt sich vielleicht als **Fazit** werten:

„Die Arbeit im Team ist zwar bereichernd, aber komplizierter. Zum Beispiel sind die Informationsprozesse aufwendiger und bedürfen struktureller Absicherung, eine gerechte Aufgabenverteilung im Team ist erforderlich, um bei allen Beteiligten ein hohes Maß an Arbeitszufriedenheit sicherzustellen, ebenso zu bedenken [ist] die Frage der Eigenständigkeit in den einzelnen Arbeitsfeldern. Insgesamt erfordert die Arbeit im größeren Team auch ein hohes Maß an Teamfähigkeit, die gelernt sein will.“

Veränderungen durch den Fusionsprozess

Sie werden als **Verbesserung** erfahren:

- die Arbeitsteilung nach Schwerpunkten (27%),
- die pastorale Planung (27%).

Verschlechterung:

- der Kontakt zu den Gemeindegliedern (27%),
- das fehlende Gefühl der Beheimatung (27%),
- die zeitliche Beanspruchung (27%).

Als **Bezugsperson** für einen Seelsorgebezirk empfinden sich nur 13% gegenüber 47%, für die das nicht zutrifft.

Aufgabenfelder

Es stellen sich folgende Schwerpunkte heraus:

Mehr als früher:

- Erstkommunion (33%),
- Beichte (30%),
- Firmvorbereitung (40%),
- Wortgottesdienste (33%),
- Predigtendienst (30%),
- Verwaltungsarbeit (50%).

Weniger als früher:

- Kinderpastoral (23%),
- Jugendarbeit (37%),
- Messdienerarbeit (27%).

Anmerkung: *Man stellt fest, dass der Schwerpunkt sich auf funktionierende Sakramentenpastoral und Verwaltung verlagert hat, während Beziehungsarbeit zurückgetreten ist.*

Positiv ist festzuhalten:

Fast alle Aufgabenbereiche wurden im Team ausgehandelt, wohl entsprechend den Wünschen und Begabungen.

Aufgewendete Zeit und Arbeit

Die Antworten sind eher eine Momentaufnahme. Mit zunehmender Routine in einem neuen Bereich kann sich die Arbeitsbelastung auch verringern.

Mehr Zeit verwenden die PR auf:

- Organisation (47%),
- Büroarbeit (37%), Gremienarbeit (27%),
- Teamgespräche (33%).

Weniger Zeit wird verwendet für:

- sich selbst (23%),
- theologische Bildung (20%),
- Einzelseelsorge (16%).

Zufriedenheit mit der Berufsrolle

Diese wichtige Frage wurde folgendermaßen beantwortet:

Eher zufrieden äußerten sich die PR in Bezug auf:

- Gestaltungsfreiheit (57%),
- Anerkennung in der Gemeinde (43%),
- Anerkennung durch den Dienstvorgesetzten (47%),
- Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen (50%).

Eher unzufrieden äußerten sie sich im Hinblick auf:

- gemeinsame Formen der Spiritualität (37%),
- theologische Gespräche im Team (30%),
- gemeinsames pastorales Konzept der Gemeinde (30%),
- Hilfen im Umstrukturierungsprozess (33%),
- Unterstützung durch die Bistumsleitung (27%).

Eindrücke und Meinungen zu den Umstrukturierungsprozessen im Bistum Münster

Positive Antworten:

- „Fusionen sind unumgänglich und sinnvoll“.
- „Solche Prozesse werden mittlerweile gut begleitet“.
- „Man muss sich von Liebgewordenem trennen. Das ist nötig und braucht viel Zeit. Es wird auch viel geklagt, wo bleibt die Freude am Glauben?“

Negative Antworten:

- „Gemeinde wurde sehr sich selbst überlassen und Mitarbeiter zum Teil auch.“
- „Hoffentlich werden bald wieder inhaltliche Prozesse angestoßen und behandelt!“
- „unterschiedlich je nach Region, manchmal zu große Systeme, Unklarheit im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeit in den neuen Strukturen. Welche Gruppen und Arbeitsbereiche sollen zusammengelegt werden, welche nicht?“
- „Häufig falsches Festhalten an alten Zuständigkeiten und kleinteiligen, manchmal auch kleinkarierten Strukturen, mangelnde Bereitschaft von Kollegen, sich auf die neue Struktur einzulassen, führt in Verbindung mit der Einstellung vieler Leute (Lasst uns möglichst viel so lassen, wie wir es immer gemacht haben) zu rückwärts gewandtem pastoralem Denken und verhindert sinnvolle Aufbrüche“.
- „Ein Problem in manchen Gemeinden [sind die] die großen Zahlen in [der] Katechese. Unsere letzte Firmvorbereitung mit 256 Firmanden war schon ein

organisatorisches und logistisches Problem. Hier müssten wir noch neue Ideen entwickeln“.

„Scheibchenweises Vorgehen – eine Fusion nach der anderen im Zweijahrestakt – sorgt für große Verunsicherung“.

„Die eigentliche Frage nach kooperativer Leitung sollte und durfte nicht gestellt werden. Die Prozesse sind ausschließlich auf die Priester fixiert. Chaotisch; die Bistumsleitung übernimmt keine Verantwortung und Hilfe durch Steuerung von Abläufen in Zusammenarbeit mit den Leuten vor Ort, einerseits läuft der Prozess rein auf der ehramtlichen Schiene, PGR und Hauptamtliche werden übergangen, andererseits ist der Prozess primär dadurch bestimmt, was die Pfarrer sich vorstellen können oder wollen. Heimliche Amtsfixiertheit“.

„Sie müsste konsequenter angegangen, Entscheidungen müssten gefällt werden. Der Umgang mit dem Pastoralplan der Stadt Münster zum Beispiel ist lächerlich und beschämend, wenn ich an die Elf denke, die hier viel investiert haben“.

„Man muss sich von Liebgewordenem trennen. Das ist nötig, braucht Zeit. Es wird auch zu viel geklagt, wo bleibt die Freude am Glauben?“

„Ich hätte mir gewünscht, für die einzelnen Schritte mehr Zeit zu haben – ich glaube, dass wir dann trotzdem nicht viel Zeit „verloren“ hätten; Wachsen geht nicht schneller, indem man „zieht“.

„Zur Zeit betrifft mich der Umstrukturierungsprozess nicht direkt. Ich arbeite in zwei Gemeinden, so besteht kaum Austausch zwischen den Haupt- und Ehrenamtlichen beider Gemeinden“.

„Es wird auf größere Einheiten zulaufen. Dabei ist der Weg dahin sehr ungleichzeitig – muss besondere Notwendigkeiten (Stadt und Land) berücksichtigen. Ich glaube nicht, dass Ehrenamtliche auf die Dauer so ohne weiteres allein tätig werden, wo man ihnen die Möglichkeit der Zusammenarbeit (Beziehungsaufbau) mit Seelsorgern entzieht. Gemeinde braucht ein Gegenüber, das ansprechbar bleibt“.

Als **Fazit** kann die Äußerung eines PR gelten:

„Der Prozess ist sehr von den Priesterzahlen her gedacht und führt zu mehr Zentralisierung und Betonung der Hierarchie. Die Communio-Theologie mit der Betonung auf der gemeinsamen Würde und Verantwortung aller kommt zu kurz. Gemeinden, die auf längere Zeit hin in sich groß genug sind, wurden gedrängt, zu fusionieren. Zusammenarbeit über die Gemeindegrenzen hinaus ist sicher wichtig und gut; das war aber auch mit der Struktur der Pfarrverbände gut möglich. Es besteht die Gefahr, dass eine gemeindenahere „Seelsorge mit Gesicht“ (Diözesanforum) verlorengeht.“

Ideen zu einer Pastoral der Zukunft

„Seelsorger sollen Seelsorger bleiben, gegebenenfalls Einstellung von Büropersonal zur Entlastung“.

„Es ist notwendig, dafür zu sorgen, dass in den kleinen Gemeinden fusionierter Pfarreien verantwortliche Gremien geschaffen werden, die das Leben vor Ort im Blick haben und Leitung wahrnehmen. Dazu gehören auch ehren- oder hauptamtliche Ansprechpartner, die in diesen (Teil)Gemeinden Leitung haben. Es gilt das Subsidiaritätsprinzip: Soviel Eigenständigkeit, wie möglich, soviel Zusammenarbeit, wie sinnvoll und notwendig“,

„Ein wichtiger Schwerpunkt der Hauptamtlichen (Priester und PR) ist die Ausbildung und Begleitung Ehrenamtlicher für die Grunddienste der Gemeinde und für Leitungsaufgaben“,

„Kleine Basisgruppen, Seelsorgen mit Ansprechpartner(in) in jedem Seelsorgebezirk, Aufteilung von Gemeindeleitung nach Kompetenz und nicht nach Amt (Gewaltenteilung)“,

„Kleinere Einheiten und Zellen schaffen in den großen Gebilden, wo die Menschen glauben und leben können“,

„Es braucht weiterhin kleine, überschaubare Einheiten...Ansprechpartner [müssen] erreichbar [sein]“.

„Hinweise, Hilfen und Notwendigkeiten aufzeigen für eine Konzeption in den Gemeinden“,

„Bürokratie vermindern“,

„Unbedingt notwendig [ist] die größere Würdigung der Arbeit der Seelsorger (innen)“;

„Leitung und Verantwortung an ehrenamtliche Laien [geben] nach Qualifizierung mit Begleitung durch {einen] Priester in der Rolle des Spirituals“ ,

„Aufgrund meiner Erfahrungen aus meiner letzten Stelle in einer fusionierten Gemeinde [halte ich für nötig]: große Teams bilden, Aufgabenteilung nach Kompetenz und [Bereitstellung von] Ressourcen“ .

„Zurück zum Eigentlichen!“

„Ich vermute dass für mich die Arbeit einfacher und stringenter zu leisten wäre, wenn es zu einer Fusion käme. Strukturen (z. B. Dienstgespräche) könnten vereinfacht werden.“

„Veränderungen der Rolle des Priesters hin zum Seelsorger statt Verwaltungsangestellten; Mutige Übertragung von Entscheidungskompetenzen auf Teams von Ehrenamtlichen in der Gemeinde und im Verbund; finanzielle Modelle zur Unterstützung der in der Gemeinde Tätigen (Aufwandsentschädigung, auch Lohnmodelle). Wichtig: wesentlich mehr Schulung für Engagierte in den Gemeinden. Förderung der Teamfähigkeit von Priestern, PR und Ehrenamtlichen“,

Folgende Meinung als **Fazit** zum Abschluss:

Grundsätzlich meine ich: Wir sollten in vielen Bereichen neue auch unterschiedliche Wege gehen, auch mal experimentieren und den gegenseitigen Erfahrungsaustausch pflegen. In diesem Zusammenhang ist auch schon noch einmal die Frage nach den Berufsrollen zu stellen (Pr. PR u. Diakon) die Frage nach der Arbeit im Team (Teamfähigkeit / Ausbildung / Begleitung etc.) auch die Frage nach dem Verständnis von Gemeinde, von hauptamtlicher Arbeit und ehrenamtlicher Tätigkeit, vom Amt und Charisma...“

Am 29. März 2008 wird eine **Tagung des Freckenhorster Kreises** zusammen mit dem Pastoralreferent(innen)rat auf der Grundlage der Fragebogen-Antworten stattfinden. Vorläufiger Arbeitstitel:

„**Pastoralreferent(innen) – Seelen-Manager oder Seel-Sorger**“

Referent wird **Prof. Leo Karrer** sein.