

gemeindereferentinnen
bundesverband

das magazin

Transformationen & Zukunftsperspektiven

25 Jahre Gemeindereferent*innen-Bundesverband



● **INNENANSICHTEN**

Arbeiten als GR

● **AUSSENWARNEHMUNGEN**

Wozu braucht es GR?

● **25 JAHRE**

Jubiläum des Bundesverbandes

● **ROTTENBURG-STUTTGART**

Die Ampel ist grün

● **MÜNSTER**

Sprechen von Gott

● **SPEYER**

Tagung mit Erik Flügge



Glückwunsch und Guacamole

Die Kirche und die Gemeindereferent*innen: Transformationen und Zukunftsperspektiven



Der Verband der Gemeindereferent*innen wird 25. Mit 25 ist ein Mensch schon ziemlich gut angekommen im Leben. Ausgebildete arbeiten schon seit Jahren; Studierende fangen an zu arbeiten. Das Privatleben wird langsam solider. 25-jährige ziehen aus der WG oder endlich bei den Eltern aus; Paare ziehen zusammen und fangen an, darüber nachzudenken, für immer zusammenzubleiben. Auf den Feiern am Wochenende gibt es immer häufiger selbstgemachte Guacamole statt Bier aus der Badewanne.¹ Das Leben scheint sich zu etablieren. Aber all jene, die den 25. Geburtstag schon hinter sich haben, wissen: Die Herausforderungen und Veränderungen nehmen nicht ab.

Der Berufsverband der Gemeindereferent*innen hat sich und ist etabliert. Schon längst sind Gemeindereferent*innen eine Selbstverständlichkeit. Sie sind Kirche, sie sind ein elementares Gesicht von Kirche und sie gestalten Kirche mit, insbesondere in Gemeinden und mancherorts auch in der kategorialen Seelsorge. Ich gratuliere dem Verband ganz herzlich zu seinem Jubiläum und freue mich, anlässlich dieses Jubiläums eingeladen zu sein, über die Zukunft der Berufsgruppe zu schreiben. Ich tue dies als Referentin für Strategie und Entwicklung im Bistum Essen, als geschlechterbewusste Pastoraltheologin mit einem hohen Interesse an Personal-, Organisations- und Kirchenentwicklung und mit Hochachtung für die Arbeit in den pastoralen Diensten. Die relevante Frage des Verbands und an den Verband der Gemeindereferent*innen angesichts ihres 25. Geburtstags ist, wie es mit der Berufsgruppe der Gemeindereferent*innen weitergeht. Darum schaue ich nicht zurück in die Geschichte, sondern auf heute und in die Zukunft – und sehe Herausforderungen und Veränderungen.

Heute von der Zukunft her denken?

Auf heute und in die Zukunft zu schauen, das bedeutet, in einem ersten Schritt auf die Institution zu schauen, in der Gemeindereferent*innen tätig sind: die katholische Kirche. Die katholische Kirche in Deutschland befindet sich in einem umfassenden Transformationsprozess, der gravierende Folgen zeitigen wird, die wir zum Teil schon sehen, aber in ihrer Radikalität nicht überschauen – oder sogar lieber nicht überschauen wollen. Es ist nicht zu übersehen, dass die Volkskirche weitestgehend an ihr Ende gekommen ist. Sich zur Kirche zu zählen, hat keine Selbstverständlichkeit mehr. Ein sprechendes Bild unter anderen sind hierfür die

Zahlen der Besucher*innen der Sonntagsgottesdienste, die seit Jahren massiv abnehmen.² Menschen in der Postmoderne entscheiden sich für und gegen Angebote – und auch die christliche Botschaft ist zu einem Angebot unter vielen geworden. Die katholische Kirche hat ihre Definitionsmacht über Kosmos, Kommunität und Körper und damit den »automatischen« Zugriff auf Menschen nach und nach verloren und ist auf die Zustimmung von Menschen angewiesen.³

Jetzt zeigt sich allerdings noch eine viel fundamentalere Erschütterung der Kirche: Die Aufdeckung von sexualisierter Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen durch Kleriker und Ordensmänner macht den unfassbaren Machtmissbrauch und die Pervertierung der christlichen Botschaft in der katholischen Kirche sichtbar. Der Kirchenhistoriker Hubert Wolf sieht in der aktuellen Situation der Kirche zu Recht eine historische Situation: »Ich halte diese Krise, wenn ich sie historisch anschau, für größer als das, was in der Reformation passiert ist. (...) Eine Religion, die keine Glaubwürdigkeit hat, ist am Ende.«⁴

Die Situation, in die hinein ich meine Gedanken über die Zukunft der Gemeindereferent*innen schreibe, ist mehr als unsicher. Wie lässt sich dieser pastorale Dienst in der Kirche von der Zukunft her befragen und auf die Zukunft hin entwerfen, wenn die Zukunft der Kirche infrage steht – nach dem Ende der Volkskirche und vielmehr noch in der fundamentalen Infragestellung ihrer Glaubwürdigkeit? Dieser Fragehorizont muss und wird alle Überlegungen begleiten.

Totale Transformation

Es soll und kann in diesem Artikel nicht Thema sein, die Versuche der Kirche, auf diese fundamentale Infragestellung zu reagieren, zu bewerten. Und doch sei ein Gedanke ausgesprochen, der sich auf die Gemeindereferent*innen und ihre Zukunft bezieht: In einer Situation, in der Macht und Machtmissbrauch so sichtbar werden, stellt sich die Frage nach Autorität. Autorität heißt, dass jemand als authentisch, glaubwürdig, überzeugend und verantwortungsvoll erlebt und ihr / ihm darum von anderen Autorität beigemessen wird. Wer in der katholischen Kirche hat unter den gegenwärtigen Vorzeichen Autorität? Es sind vielleicht auch und gerade Gemeindereferent*innen. Ihnen soll damit nicht zugemutet werden, die eigene Betroffenheit, die eigenen Zweifel, die eigene Wut zu ignorieren und die Kirche zu »retten«. Vermutlich sehen sie sich



selbst Anfragen von anderen und/oder sich selbst ausgesetzt, zu dieser Kirche zu gehören und für sie zu arbeiten. Allerdings sind sie wie andere Hauptamtliche im pastoralen Dienst möglicherweise gerade mit ihrer eigenen Zerrissenheit, ihrem Glauben und ihrem Wissen Ausdruck einer evangeliumsgemäßen Kirche.

Genau darum muss es auch gehen, wenn wir nach der Zukunft der Kirche und der Zukunft der Gemeindereferent*innen in der Kirche fragen. Die Kirche hat den Auftrag, »Zeichen und Werkzeug für die innigste Vereinigung mit Gott wie für die Einheit der ganzen Menschheit« zu sein (LG 1). In ihren Strukturen, in Ämtern, Aufgaben und Diensten, an den Menschen, die die Kirche sind, muss sichtbar, erkennbar und erlebbar sein, wofür sie steht: die unbedingte Liebe Gottes zu jedem einzelnen Geschöpf. Und sie hat die Zeichen der Zeit zu erkennen und im Licht des Evangeliums zu deuten (GS 4). Das heißt, dass sie sich herausfordern, infrage stellen lassen und weiterentwickeln muss. Und das heißt auch, dass sie ihre Ausdrucksweisen, Sozial- und Vergemeinschaftungsformen von den Menschen her zu entwerfen hat.

Dass eben dies an vielen Orten schon geschieht, wird daran sichtbar, dass in der katholischen Kirche in Deutschland neue Formate aus dem Boden wachsen: Sozialpastorale Zentren, Pop-Up-Kirchen, überdiözesane Trauteams, Segensfeiern für Ungeborene, werdende Eltern und Säuglinge, Sinnsucherangebote für junge Erwachsene u. a. sind Ausdruck der Suche nach Angeboten, die dem Auftrag der Kirche und den (situativen) Bedarfen und Interessen von sehr unterschiedlichen Menschen(gruppen) zu entsprechen versuchen.⁵ Gleichzeitig bestehen nach wie vor Formate, die es so schon seit Jahren und Jahrzehnten gibt und so bzw. in geringer Variation erwartet werden, wie z. B. Gemeinden mit etablierten Konzepten der Erstkommunion- und Firmvorbereitung, die von Haupt- und Ehrenamtlichen Jahr für Jahr verantwortet und ggf. weiterentwickelt werden.

Die Erwartungen an die Angebote und Ausdrucksformen der Kirche haben sich vervielfältigt; immer häufiger gibt es aber auch gar keine Erwartungen mehr. Umso entscheidender ist das pastorale Angebot: Wie und womit wird Kirche sichtbar, erlebbar und spürbar? Und durch wen? Die Studie »Kirchenaustritt oder nicht? Wie Kirche sich verändern muss« zeigt, wie zentral die Qualität der Pastoral ist: die Qualität der Ver-

kündigung in all ihren Facetten, der Liturgien und darunter insbesondere anlassbezogener Gottesdienste und Kasualien sowie der Caritas vor Ort.⁶ Das fordert gerade auch das pastorale Personal heraus. Menschen in pastoralen Diensten geben der Kirche ein Gesicht. Sie gestalten Kirche. Was sie sagen und verkörpern, tun und lassen, können und nicht können, ist für eine zukunftsfähige Kirche von immenser Bedeutung.

Individualisierung und Kompetenzorientierung

So wie die Kirche herausgefordert ist, sich an ihrem Auftrag und vor allem den Menschen in all ihrer Vielfalt zu orientieren, so ist auch und gerade das pastorale Personal gefordert, diesen Herausforderungen kompetent zu begegnen. Welche Kompetenzen braucht dieses pastorale Personal? Auf diese Frage lassen sich viele Antworten geben und das wurde auch schon verschiedentlich gemacht, darunter prominent von Valentin Desso. Desso entwirft eine neue Rollenarchitektur für pastorale Dienste auf der Basis der Ermöglichungspastoral. Zutreffend beschreibt er, dass diese neue Rollenarchitektur folgenden Kriterien gerecht werden müsse:

»Sie richtet sich daran aus, was der Umbau und die zukünftige Gestalt von Kirche an professioneller Unterstützung benötigt, sie ist getragen von der ermöglichenden Grundhaltung und einem Führungsverständnis, das vertikale und horizontale Führung verknüpft, sie löst sich von einem funktionalen und folgt einem prozesshaften Verständnis von Kirche und kirchlichem Wandel, sie stellt sicher, dass Neigungen und Fähigkeiten (Charismen) darüber entscheiden, wie Seelsorger(*innen, A. Q.) eingesetzt werden.«⁷ Daraus folgt für ihn, dass Seelsorger*innen künftig generell die Grundkompetenz brauchen, ihr pastorales Handeln nach dem Paradigma der Ermöglichungspastoral zu gestalten und Menschen, Gruppen, Kirchorte so zu führen und zu begleiten, dass sie ihr Kirche-Sein in Eigenverantwortung leben und gestalten können. Die Haltung des Ermöglichens ist nach Desso die Grundkompetenz und das Coaching das zentrale Instrument pastoralen Personals. Wurzeln und Ressourcen hierfür stellen Studium, Aus- und Fortbildungen, der persönliche Glaube, individuelle Fähigkeiten, die persönliche Berufung und die Lebens- und Berufserfahrung dar. Die Berufsgruppen verlieren in dieser Logik völlig ihre Relevanz.



Foto: ©Ryoji Iwata@unsplash.com

Dessoy ist bei seinem Ansatz bei den individuellen Kompetenzen und Ressourcen recht zu geben: Vielmehr noch als bisher werden an den sich ausdifferenzierenden pastoralen Handlungsorten differenzierte Fähigkeiten im pastoralen Personal gebraucht. Und umgekehrt macht die Förderung und Nutzung individueller Ressourcen und Kompetenzen die Ausdifferenzierung, Gestaltung und Weiterentwicklung pastoraler Handlungsorte möglich. Dies führt organisational mehr und mehr heraus aus einer Trennung von gemeindlicher und kategorialer Pastoral. Aus diesen Gründen sehe auch ich eine Weiterentwicklung der Berufsgruppen und perspektivisch eine Entwicklung aus den Berufsgruppen heraus. Die Übergänge der pastoralen Berufsgruppen werden fließend und schließlich irrelevant, wenn Personen nicht entsprechend ihres ursprünglichen Studiums, sondern aufgrund ihrer spezifischen Ressourcen, Kompetenzen und Interessen Positionen in der Pastoral übernehmen, die sich ihrerseits ausdifferenzieren. Damit steht die Differenzierung zwischen den verschiedenen pastoralen Berufsgruppen und ihren berufsgruppenspezifischen Einsatzfeldern und damit nicht zuletzt auch die Berufsbezeichnung der »Gemeinde-Referent*innen« infrage.

Was die Kompetenzen angeht, so müssen Menschen in den pastoralen Diensten zweifelsohne Ermöglicher*innen sein, also andere zu befähigen, ihr Kirche-Sein zu leben und zu gestalten. Dazu gehört für mich allerdings ausdrücklich auch, dass Menschen im pastoralen Dienst Anbietende sind: Sie bieten ihre jeweiligen Fähigkeiten und Fertigkeiten als Zuhörende, als Prediger*innen, in der Gestaltung von Liturgie, in ihrer Zuwendung, in sichtbarer Caritas, in ihrer Fähigkeit zu leiten, Vergemeinschaftung zu initiieren und zu gestalten an und nicht zuletzt ihren Glauben und ihr Wissen. Denn es ist zum einen mitunter so, dass Menschen einfach nur Kirche oder vor allem Gläubige sein (und nicht Kirche gestalten) wollen oder Suchende sind und hierfür ein Gegenüber, einen Ort, einen Ausdruck, eine Gemeinschaft suchen. Und zum anderen darf Coaching nicht heißen, die eigenen Kompetenzen klein zu machen, sondern mit ihnen Wachstum und Eigenverantwortung bei anderen Menschen zu ermöglichen.⁸ Das integriert nicht nur, aber auch das Engagement Freiwilliger, das sich noch stärker mit dem Engagement Hauptamtlicher verquicken wird – allerdings oft punktueller, terminierter und individualisierter. Schließlich sind Hauptamtliche in der Pastoral auch das Gesicht von Kirche in der

Gesellschaft. In dieser Perspektive, in der Gesellschaft präsent und wirksam zu sein und zu werden, gewinnen kategoriale Arbeitsfelder zunehmend an Bedeutung, werden neue Orte und Ausdrucksweisen von Kirche zu finden und zu kreieren sein.

So benötigen Gemeindereferent*innen wie alle anderen Hauptamtlichen in der Pastoral ganz sicher Unsicherheitskompetenz⁹ – im Umgang mit der oben geschilderten unsicheren Situation der Kirche und der Zukunft der eigenen Berufsgruppe –, und es braucht Kreativität und Mut, das System der Kirche an den verschiedenen pastoralen Handlungsorten und schließlich auch sich selbst weiterzuentwickeln.

Organisation und Person

Die beschriebenen Herausforderungen und Veränderungen sind von der Organisation zu ermöglichen und zu begleiten. Das betrifft Strukturen wie Kulturen.

So stellt sich den Organisationen die Aufgabe, Zugänge auf Stellen im pastoralen Dienst zu individualisieren. Aufgaben und Positionen sind weiterzuentwickeln, wozu z. B. die Möglichkeit der Leitung von Gemeinden, Pfarreien und anderen pastoralen Handlungsorten durch haupt- und ehrenamtliche Lai*innen und Teams gehört. Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sind zu beschreiben. Die Vereinbarkeit von care-Aufgaben und Beruf ist kreativ in den Blick zu nehmen. Durch solche Weiterentwicklungen hat die Kirche auch die Chance, als Arbeitgeberin an Attraktivität zu gewinnen.

Solche organisationalen Veränderungen fordern eine weitsichtige, strategische Personalentwicklung und -akquise: Welche Kompetenzen brauchen wir im Blick auf heute und in Zukunft und die verschiedenen Herausforderungen? Welche Quereinstiege ermöglichen wir? Wen sprechen wir aktiv an? Wo werden wir als Arbeitgeberin Kirche sichtbar? Welche Weiterbildungen fördern wir? Wen entwickeln wir auf welche Position hin?

Mit den beschriebenen Entwicklungen übergibt die Organisation stärker als zuvor den einzelnen pastoralen Mitarbeitenden die Verantwortung für die eigene Berufsbiografie – jenseits von Berufsgruppen und berufsgruppenspezifischen Stellen. Bislang gibt es im Blick auf Gemeindereferent*innen eine Vereinbarung

*Der Organisation tut gut, wenn sie sich
diesen individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten aussetzt und
sich produktiv stören lässt, und wenn an ihren
ausdifferenzierten Handlungsorten die Personen tätig werden,
die je vor Ort gebraucht werden.*

von Person und Organisation von der Aufnahme ins Studium bis hin zum Eintritt in die Rente. Für die Organisation wie für die Personen bedeutet dies nicht zuletzt Stabilität und Sicherheit. Mitunter führt solch eine Sicherheit aber auch zum Erlahmen. Systeme erhalten sich selbst und rekrutieren sich aus gewohnten Mustern. Stellenprofile wandeln sich kaum; Gemeindereferent*innen entwickeln sich in einem definierten Kontext weiter. Nun sind sowohl die Organisation als auch die Personen gefragt, aus diesen Sicherheiten herauszutreten.

D. h. auch, dass die Begleitung durch die für die Berufsgruppen Verantwortlichen als strategische Personalentwicklung ausgeübt wird. Dies anzunehmen und zu nutzen, ist sowohl eine Aufgabe der Organisation als auch der beteiligten Personen.

Einladung zum 50. Geburtstag?

Ich gehe davon aus, dass sich die Herausforderungen an die Pastoral und die pastoralen Handlungsorte immer weiter ausdifferenzieren werden, worauf ausdifferenzierte pastorale Berufe, ja Menschen mit spezifischen Begabungen und Kompetenzen antworten – und umgekehrt: dass sich die spezifischen Kompetenzen der Menschen im pastoralen Dienst auf die Weiterentwicklung der pastoralen Handlungsorte auswirken werden.

Ich bin überzeugt, dass diese Ausdifferenzierung und Dynamisierung sowohl den Personen als auch der Organisation guttut. Personen, deren individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Organisation gefordert, gefördert und genutzt werden, erleben Selbstwirksamkeit und Motivation. Der Organisation tut gut, wenn sie sich diesen individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten aussetzt und sich produktiv stören lässt, und wenn an ihren ausdifferenzierten Handlungsorten die Personen tätig werden, die je vor Ort gebraucht werden.

Und wie steht es um die Einladung zum 50. Geburtstag des Verbands? Die Zahlen der Studierenden gehen seit Jahren zurück und damit auch die Zahl der Gemeindereferent*innen. Dabei gibt es nach wie vor mehr deutlich mehr Frauen als Männer als Gemeindereferent*innen – ein Thema, dem sich eigens zu widmen notwendig wäre. Aber auch die Zahl der Studentinnen geht zurück. Und die Studie von Regina Nagel zeigt mehr als eindeutig: Der Unmut der Gemeindereferentinnen wächst. Auch die Umfrage auf der Bundesverbandsebene im Jahr 2015 zeigte die kritische Haltung vieler Gemeindereferent*innen gegenüber der Kirche.

Wird es in 25 Jahren noch Studierende der Religionspädagogik und wird es noch Gemeindereferent*innen geben?

Ich wünsche mir, dass es in 25 Jahren ein Jubiläum der pastoralen Berufe gibt. Und dass sich Frauen und Männer in sehr verschiedenen Aufgaben, Diensten und Ämtern treffen, um sich im Interesse der Gestaltung und Weiterentwicklung einer Kirche zu vernetzen, die nicht aufhört sich zu prüfen und zu verändern, um ihrem Auftrag gerecht zu werden.

● DR. ANDREA QUALBRINK

Referentin im Stabsbereich Strategie und Entwicklung im Generalvikariat des Bistums Essen

- 1 Dieses Bild entstammt dem Text aus dem Lied »Guacamole« der Band »Lumpenpack«, auf: <https://www.songtexte.com/songtext/das-lumpenpack/guacamole-g33e62015.html> (Stand: 23.11.2019).
- 2 Vgl. u. a. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz: Katholische Kirche in Deutschland. Zahlen und Fakten 2018/19, 72.
- 3 Vgl. Bucher, Rainer: Kirche, Macht und Körper. Eine pastoraltheologische Perspektive, in: Ammicht Quinn, Regina (Hg.): »Guter« Sex: Moral, Moderne und die katholische Kirche, Paderborn 2013, 123-137.
- 4 Vgl. »Kirche muss sich grundlegend verändern«. Historiker Hubert Wolf sieht den Missbrauch als Teil einer Systemkrise, auf: <https://www.kirche-und-leben.de/artikel/historiker-hubert-wolf-sieht-den-missbrauch-als-teil-einer-systemkrise/> (Stand: 23.11.2019)
- 5 Vgl. z. B. die Zukunftsbildprojekte im Bistum Essen, auf: <https://zukunftsbild.bistum-essen.de/zukunftsbild-projekte/> (Stand: 23.11.2019).
- 6 Vgl. Etscheid-Stams, Markus; Laudage-Kleeberg, Regina; Rünker, Thomas (Hg.): Kirchnaustritt oder nicht? Wie Kirche sich verändern muss, Freiburg i. Br. 2018.
- 7 Vgl. Dessoy, Valentin: Die Kirche braucht Profis, aber keine Gemeindereferenten. Skizze einer neuen Rollenarchitektur, auf: <http://www.kairos-cct.de/wp-content/uploads/2018/03/Dessoy-2017-Kirche-braucht-Profis-final-1.pdf> (Stand: 23.11.2019).
- 8 Diesen wertvollen Hinweis verdanke ich einem Gespräch mit Bernd Overhoff, Osnabrück.
- 9 Vgl. Pfeffer, Klaus: Der zweite Strukturwandel. Aufbruch statt Abbruch, auf: <https://wegwort.de/nachgedacht/> (Stand: 23.11.2019).
- 10 Vgl. Nagel, Regina: Frauen und Führung in der katholischen Kirche. Erfahrungen, Einstellungen, Interessen und Kompetenzen von Frauen im pastoralen Dienst. Eine empirische Studie, Trier 2013.
- 11 Vgl. <https://www.gemeindereferentinnen.de/files/umfrage.pdf>