

Diözesen Fulda · Limburg · Mainz · Trier



Jahresbericht
19 | 20 | 21 | 2021

Jahresbericht 2021

Vorwort

Es gibt Lebensphasen, da fließt alles gefühlt wie ein gemächlicher, ruhiger Fluss. Und dann wieder überschlagen sich Ereignisse und das Gefühl stellt sich ein: So Vieles ist im Umbruch, welcher Stein bleibt noch auf dem anderen?

Mit Flüssen, die zerstörerisch über die Ufer treten, mit Kriegen, die die eingespielte Weltordnung in Frage stellen, mit Viren, die so manches zum Stillstand bringen und uns buchstäblich den Atem anhalten lassen: All das wirft ein Schlaglicht auf die letzten Jahre und reißt heraus aus Routinen, verunsichert, ja tötet.

All das sind wie Einschläge (in Kriegszeiten will man mit solchen Worten vorsichtig umgehen), die Menschen und Strukturen tief irritieren können. Es sind Disruptionen, die einen veränderten Umgang mit den neuen Situationen erfordern. Ein „weiter so“ geht nicht mehr.

Mit solchen Überlegungen muss sich auch eine berufliche Fortbildung auseinandersetzen und sich fragen, was hier an Veränderungen ansteht. In diesem Jahresbericht nehmen wir Sie in unsere Überlegungen mit hinein. Vor wenigen Wochen konnten wir sie mit unserem delegierten Bischof Dr. Bätzing, dem Verwaltungsrat und den diözesanen Verantwortlichen für die Fortbildung schon einmal diskutieren. Mit dem Jahresbericht wird der Kreis geweitet auf viele, die vor allem in den Bereichen Pastoral und Personal in den Diözesen Verantwortung tragen. Gerne nehmen wir Resonanzen entgegen und gehen mit Ihnen in die weitere Diskussion.

So versuchen wir auch für uns im Jahr nach dem großen Jubiläum 50 Jahre TPI zukunftsfähig zu bleiben und Veränderungen mutig anzugehen. Wir im TPI sagen immer wieder: Ohne unsere Trägerdiözesen sind wir nichts, weil wir für sie Dienstleister sein wollen und auf gute Kooperation angewiesen sind.

In diesem Jahr gilt der Dank in besonderer Weise den beiden langjährigen Mitarbeiterinnen in der Geschäftsstelle, Frau Höding und Frau Brodhäcker. Mittlerweile sind beide im Ruhestand. Wir haben ihnen und ihrer Umsicht viel zu verdanken. Ohne diese notwendige Arbeit im Hintergrund ist das Kerngeschäft der Fortbildungskurse gar nicht zu denken. Mit Frau Nguyen und Frau Schley haben wir neue Mitarbeiterinnen gewinnen können, die mit viel Elan in die Fußstapfen ihrer Vorgängerinnen getreten sind.

Bleiben Sie dem TPI wohlgesonnen in diesen Zeiten.

Für das Team des TPI

Christoph Rüdesheim

Inhaltsverzeichnis

A Das TPI: Ausrichtung – Strukturen – Leistungen

1. Das TPI	4
1.1. Strategische Ausrichtung	4
1.2. Personen	6
1.3. Finanzielle und räumliche Ausstattung.....	8
1.4 Rechtsform des TPI.....	9
2. Kompetenzzentrum TPI.....	10
3. Leistungen	13
3.1. Veranstaltungen im Programmflyer	13
3.2. Interne Dienstleistungen	13
3.3. Kontakt zu den Trägerdiözesen und Präsenz bei Veranstaltungen	14
3.4. Externe Dienstleistungen	14
3.5. Netzwerke und Partnerschaften	14
3.6. Kooperationen 2021	16
3.7. Beratung	16
3.8. Kommunikation und Kurswerbung.....	16

B Statistisches

4. Statistische Daten und Auswertungen 2021	18
4.1 Gesamtüberblick über die Veranstaltungen 2021 in Tagen.....	18
4.2 Ein Blick auf die Herkunft der Teilnehmenden	23
4.3 Ein Blick auf die Berufsgruppen der Teilnehmenden	27

C Reflexionen

5. Vom Ansatz des Action Learning in disruptiven Zeiten lernen	31
6. Von „believing without belonging“ zu „vicarious religion“: Grace Davies Verständnis von Religion in Europa	39
7. Von der Volkskirche zur Volkskirche.....	45

1. Das TPI

1.1. Strategische Ausrichtung

Das Theologisch-Pastorale Institut ist als überdiözesanes Fort- und Weiterbildungsinstitut Dienstleister seiner vier Trägerdiözesen Fulda, Limburg, Mainz und Trier. Dies erfordert eine enge Abstimmung mit den Trägerdiözesen, ermöglicht aber zugleich die passgenaue Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen für die hauptamtlichen pastoralen Mitarbeiter:innen entsprechend den konkreten Bedarfen und in enger Kooperation mit den Diözesen.

Die überdiözesane Ausrichtung des TPI bündelt in Zeiten einer kleiner werdenden Gruppe hauptberuflicher Mitarbeiter:innen Kompetenzen und Ressourcen für die Fort- und Weiterbildung und die theologische Reflexion des pastoralen Arbeitsfeldes. Im überdiözesanen Rahmen können z. B. Fortbildungen durchgeführt werden, die für eine einzelne Diözese zu aufwändig wären oder nicht genügend frequentiert würden. Die Bündelung von Kräften wird noch verstärkt durch eine Vielzahl von Kooperationen des TPI mit anderen Einrichtungen (s. u. 3. 6.), mit denen weitere inhaltliche Felder, Teilnehmende und Referent:innen ins Spiel kommen, so dass davon alle Seiten profitieren.

Dazu kommt die Aufgabe, das eigene Tun auf dem Hintergrund der versammelten Kompetenzen im Dozent:innen-Team, den Gremien des TPI (VR und VRPlus) sowie im größeren Kreis der regionalen und bundesweiten Verbände der Fortbildner:innen zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Das ist die besondere Chance auch der Konstruktion des Instituts, dass sich wissenschaftliches Arbeiten sowie Fortbildungsplanung und -durchführung ständig gegenseitig herausfordern. Frucht dieser Reflexionsarbeit sind zum Beispiel die Beiträge, die wir in den Jahresberichten dokumentieren.

Die überdiözesane Aufstellung des TPI ermöglicht darüber hinaus auch, die Strukturentwicklungsprozesse der verschiedenen Diözesen und die sich daraus ergebenden Bedarfe im Blick zu haben und von daher Kompetenzzentrum für verschiedene Themen zu sein, die im Zuge dessen an Bedeutung gewinnen. Hier ist an zentraler Stelle das Thema der lokalen Kirchenentwicklung zu nennen, das unter verschiedenen Namen in allen unseren Trägerdiözesen eine wichtige Rolle spielt. Hinzu kommen eine Reihe von Einzelthemen, die damit in Verbindung stehen, wie die Notwendigkeit einer neuen Orientierung der Pastoral im Sozialraum, einer Rollenveränderung des pastoralen Personals hin zu einer mehr begleitenden und ermöglichenden Praxis, einem neuen Verständnis des Ehrenamtes usw. Unbeschadet von Ungleichzeitigkeiten und unterschiedlichen

Mentalitäten und diözesanen Kulturen lässt sich feststellen, dass die Umbrüche in den verschiedenen Diözesen im Großen und Ganzen ähnlich verlaufen. Daher lohnt es sich, Mitarbeiter:innen aus den Trägerdiözesen und weiteren Diözesen des deutschsprachigen Raumes gemeinsam fortzubilden, weil erfahrungsgemäß schon der Austausch zu Inspiration, Vernetzung und Synergieeffekten führt. Die einen, die in einer bestimmten Entwicklung „noch nicht so weit“ sind und die anderen, die „schon weiter“ sind, lernen voneinander, wie es gehen könnte, oder auch, wie es besser nicht geht; was die nächsten Fragen sein werden, und welche Folgen diese oder jene Entscheidungen in der aktuellen Situation haben. Der überdiözesane Austausch fördert unserer Erfahrung nach die Motivation der Hauptamtlichen, sich den Herausforderungen der gegenwärtigen Umbrüche zu stellen, schon deshalb, weil auch immer wieder Gelungenes, sozusagen „Best Practice“, miteinander geteilt wird. Dies ist von zentraler Bedeutung, denn die beste Strukturreform hilft nichts, wenn sie nicht vor Ort von den Mitarbeiter:innen mitgetragen und mit Leben erfüllt wird. Einander auf diesem Weg über die diözesanen Grenzen hinaus zu begegnen, wird häufig als sehr bestärkend erfahren.

Zu diesen grundsätzlichen Überlegungen ist im letzten Jahr ein kleines Austauschformat hinzugekommen, in dem sich Verantwortliche aus allen vier Trägerdiözesen unter Vermittlung und Moderation durch das TPI in regelmäßigen Abständen zu den Fragen der diözesanen Entwicklungsprozesse kollegial austauschen. Mittlerweile ist auch eine Vertreterin des Erzbistums Freiburg zu diesem Austausch hinzugestoßen.

Wiewohl das Jahresprogramm und die weiteren Dienstleistungen des TPI im Zentrum unserer Arbeit stehen, so geht sie doch wesentlich darüber hinaus. Denn insofern wir überdiözesan arbeiten, ist es uns in besonderer Weise möglich, auch zur theologischen Reflexion von aktuellen pastoralpraktischen Themen beizutragen. Dies geschieht in den Kursen selbst, in der Durchführung von Studientagen, aber auch in der Diskussion aktueller Themen im Dozent:innenteam, im Verwaltungsrat und Verwaltungsrat Plus und in unseren vielfältigen Netzwerken. Wir pflegen über die konkrete Kursarbeit und unsere persönliche Anwesenheit in den meisten unserer Kurse die Nähe zur pastoralen Arbeit und den Mitarbeiter:innen, die sie tun. Wir reflektieren aber auch das Geschehen und betreiben als Dozent:innen des TPI gleichsam angewandte Theologie, insofern wir unsere Lehr- und Lernräume unmittelbar auf die aktuelle Situation der Kirche und ihrer Mitarbeiter:innen abstimmen. So stehen wir als Dozent:innen zugleich den pastoralen Mitarbeiter:innen als auch unseren Diözesen zur Seite und wirken mit am Weg der Kirche in die Zukunft.

1.2. Personen

Die **Bischöfe der Trägerdiözesen** des TPI beauftragen einen Bischof aus ihren Reihen mit der Begleitung des Instituts. Er soll die Erwartungen der Bischöfe in das TPI einbringen und den Organen des Instituts als bischöflicher Gesprächspartner zur Seite stehen. Im Berichtszeitraum 2021 nahm der Bischof von Limburg, **Dr. Georg Bätzing**, diese Delegation wahr.

Das **Dozent-innenteam des TPI** setzte sich 2021 wie folgt zusammen: Seit dem 1. September 2015 ist **Pastoralreferent Dr. Christoph Rüdesheim** (Mainz) mit der Leitung des TPI betraut, in dem er als Dozent bereits seit 2004 mit einer Vollzeitstelle arbeitet. Seit dem 1. März 2015 wirkte **Sr. DDr. Igna Kramp CJ** (Limburg) ebenfalls in Vollzeit im Team des TPI mit, bis sie zum 31. Januar 2021 ausschied und in das Bistum Fulda wechselte. Seit dem 1. Januar 2016 arbeitet **Dr. Regina Heyder** zunächst mit halber Stelle (Trier), seit 01. Februar 2021 mit einer Vollzeitstelle (Limburg) im TPI. Zum 15. Juni 2021 begann **Dr. Luisa Fischer** ihren Dienst. Sie hat eine 50%-Stelle und ist im Bistum Trier angestellt.

Dr. Christoph Rüdesheim ist Pastoraltheologe und geht der Fragestellung nach, wie sich in verändernden Kontexten das Evangelium vom Leben je neu ausprägt. Dabei gilt es, die Lebenssituationen von Menschen im Blick zu haben, den gesellschaftlichen Dynamiken nachzugehen und das kirchliche Handeln in unterschiedlichen Feldern darauf zu beziehen. Unterstützt wird diese Arbeit durch verschiedene Beratungsformate (Geistliche Begleitung, Systemische Organisationsberatung, Teamentwicklung und Coaching), eigene Erfahrungen auf den unterschiedlichen kirchlichen Handlungsebenen (Gemeinde und Schule, Bistum, Dekanat) und wissenschaftliche Reflexion dieser Erfahrungen.

Dr. Regina Heyder hat sich für ihre Promotion in Dogmatik mit der Theologie- und Exegese-geschichte des 12. Jahrhunderts befasst. Seitdem arbeitet sie wissenschaftlich zur Kirchengeschichte des 20. Jahrhunderts, insbesondere zum Zweiten Vatikanischen Konzil und zu Katholikinnen. Diese Forschungsschwerpunkte sensibilisieren sie einerseits für Rezeptionsprozesse und Fragen der biblischen Hermeneutik, andererseits dafür, wie Christinnen und Christen als Einzelne oder als Gemeinschaft ihre Identität unter Rückgriff auf die christlichen Traditionen ausbilden. Ihr ist eine theologische Interpretation der Veränderungsprozesse in den Ortskirchen wichtig, die institutionelle und biographische Erfahrungen wertschätzend und vor allem zukunftsorientierend in den Blick nimmt. Es ist ihr ein Anliegen, gesellschaftspolitische Entwicklungen kritisch und konstruktiv zu begleiten und so „Kirche in der Welt von heute“ zu leben. Seit dem Jahr 2019 absolviert Dr. Heyder bei BTS Mannheim eine Coaching-Ausbildung.

Dr. Luisa Fischer ist als Soziologin insbesondere an Fragen im Schnittstellenbereich von Kirche und Gesellschaft, Theologie und Sozialwissenschaften interessiert und sieht eine große Chance darin, sozialwissenschaftliche Ansätze wie die Netzwerktheorie für eine theologische Auseinandersetzung zu erschließen. Es ist ihr ein besonderes Anliegen, Kirche als lernende Organisation angesichts tiefgreifender Transformationsprozesse und Disruptionserfahrungen mitzugestalten. Die pionierhafte Existenz wird für sie in diesem Zusammenhang zu einer (pastoralen) Basiskompetenz. Ihre Ausbildung als Erlebnispädagogin bringt sie in die Weiterentwicklung pastoraler Fort- und Weiterbildung mit ein, die Kompetenzorientierung zu ihrem Leitmotiv macht.

Die Geschäftsstelle liegt in den Händen von **Martina Höding** (Stellenumfang 75%), die in erster Linie für die finanzielle Abwicklung der Kurse und die Buchführung zuständig und somit Ansprechpartnerin für alle finanziellen Angelegenheiten ist, und von **Rosemarie Brodhäcker** (50%), welche vor allem die Kursorganisation verantwortet. Diese Konstellation wird sich in 2022 insofern verändern, dass beide Mitarbeiterinnen in Altersteilzeit gehen und durch Vy Nguyen und Corinna Schley ersetzt werden.



Rosemarie Brodhäcker Martina Höding Dr. Christoph Rüdesheim Dr. Luisa Fischer Dr. Regina Heyder

Dem **Verwaltungsrat** gehörten 2020 an:

1. *Dr. Thorsten Hoffmann*, Stv. Direktor des Strategiebereichs „Personalplanung und -entwicklung“ im Bischöflichen Generalvikariat Trier, seit 30.4.2020 Vorsitzender des Verwaltungsrates

2. *Marcus Henning*, Abteilungsleiter Personalentwicklung Dezernent Laien im pastoralen Dienst / Verwaltungsleitungen im Bischöflichen Generalvikariat Fulda (seit 15.12.2019)
3. *Domkapitular Georg Franz*, Personaldezernent im Bischöflichen Ordinariat Limburg (seit März 2017)
4. *Carola Daniel*, Stellvertretende Dezernentin im Dezernat Personal im Bischöflichen Ordinariat Mainz (seit 4.7.2019), seit dem 18.2.2020 stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrates
5. *Dr. Christoph Rüdesheim*, Leiter des TPI

In Zusammenhang mit der Programmplanung tagt der erweiterte Verwaltungsrat (**Verwaltungsrat Plus**). Zu ihm gehören außer den Mitgliedern des Verwaltungsrates und den beiden Dozentinnen zusätzlich:

1. *Dr. Thorsten Hoffmann*, Stv. Direktor des Strategiebereichs „Personalplanung und -entwicklung“, Bistum Trier
2. *Martin Kipp*, Dezernent Fort- & Weiterbildung / Dezernat Beratung, Coaching, Supervision, Bistum Fulda
3. *Stephan Menne*, Leiter der Abteilung Personalentwicklung und -förderung im Bistum Limburg
4. *Dr. Claudia Sticher*, Leiterin der Abteilung Fortbildung und Beratung im Bistum Mainz

1.3. Finanzielle und räumliche Ausstattung

Das TPI erhielt für seine Kurse und Dienstleistungen von Seiten der Trägerdiözesen für das Jahr 2020 neben der Erstattung der anteiligen Personalkosten ca. 100.000 € als Sachkostenzuschuss.

Die Geschäftsstelle des TPI befindet sich in der Großen Weißgasse 15 in Mainz. Die Kurse und Veranstaltungen des TPI finden in der Regel in Bildungs- und Tagungshäusern seiner Trägerdiözesen oder anderer kirchlicher Träger vor allem im erweiterten Rhein-Main-Gebiet statt.

1.4 Rechtsform des TPI

Im Jubiläumsjahr des TPI hat uns die Frage der Rechtsform des Instituts vor einige Herausforderungen gestellt. Grundlegend ist dabei der Wille bei der Gründung, dass das TPI in enger Anbindung an die Diözesen arbeiten, aber dabei nicht einer einzelnen Diözese allein unterstellt sein soll. Dieses Konstrukt hat sich bewährt, konnten doch so die Verantwortlichkeiten auf viele Schultern verteilt werden. In 2022 stehen Entscheidungen an, die Rechtsform genauer zu definieren und zugleich die bewährte Zusammenarbeit zu stärken.

2. Kompetenzzentrum TPI

Das TPI ist aufgrund seiner überdiözesanen Ausrichtung ein Kompetenzzentrum für all jene Themen der Pastoral, die nicht spezifisch für eine bestimmte Diözese sind, sondern die kirchliche Situation und pastorale Landschaft in Deutschland prägen. Aktuell ist hier insbesondere die lokale Kirchenentwicklung zu nennen. Deshalb haben wir in diesem Bereich seit einigen Jahren einen deutlichen Themenschwerpunkt, der in den kommenden Jahren weiter entfaltet werden soll.

Lokale Kirchenentwicklung bedeutet, dass pastorale Arbeit vor Ort sich erstens verändert und entwickelt, und dass zweitens diese Entwicklung auf die konkrete Situation vor Ort abgestimmt sein muss. Veränderungen von Zeit, Ort und Umständen erfordern auch eine stetige Entwicklung in der pastoralen Arbeit. Es kann nicht an allen Orten und zu allen Zeiten und Umständen einfach in gleicher Weise vorgegangen werden. Deshalb ist immer weniger vorhersehbar, wie Pastoral der Zukunft sein wird. Von daher bedarf es einer hohen Bereitschaft und Kompetenz bei den pastoralen Mitarbeiter:innen, die aktuelle Situation vor Ort wahrzunehmen, jeweils darauf einzugehen, das eigene Tun zu reflektieren und im weiteren Verlauf wiederum anzupassen. Daraus ergeben sich auch veränderte Bedarfe für die Fortbildung. Es genügt eben nicht mehr, einmal ausgebildet zu sein und sich hauptsächlich dann fortzubilden, wenn eine konkrete Veränderung dies erfordert. Die Fortbildung wird einerseits wichtiger, weil Veränderung der Normalfall ist. Zum anderen kann es nur noch zu einem Teil darum gehen, adäquate Fortbildungen für bestimmte neue Aufgaben und Situationen anzubieten (z. B. Beerdigungsdienst für Laien). Zum größten Teil muss es dagegen wohl darum gehen, an einem ständigen eigenen Fortbildungsprozess des hauptamtlichen pastoralen Personals mitzuwirken und es in seiner immer größeren Selbststeuerung und Selbstwirksamkeit in diesem Prozess zu unterstützen. Je weniger klar ist, wie sich das berufliche Feld der Pastoral entwickelt, desto mehr Eigenkompetenz der Mitarbeiter:innen, darin souverän und gewandt unterwegs zu sein, ist erforderlich. Aus diesem Grund sehen wir eine sehr wichtige Aufgabe des TPI darin, einerseits ganz praktisch den pastoralen Mitarbeiter:innen in dieser Entfaltung ihrer Kompetenzen zur Seite zu stehen, andererseits aber auch mit unseren vier Trägerdiözesen darüber zu reflektieren, welche Kompetenzen grundsätzlich für die Pastoral notwendig sind, wie sie erworben und gestärkt werden können, und wie die Aus- und Fortbildung passgenau daraufhin konzipiert und angeboten werden kann.

Manchmal führt eine starke Infragestellung auch zu einer tieferen Reflexion. Die vielen Krisen der Kirche stellen uns wesentlich die Frage: Wozu sind wir da? Und wie kann das, wozu wir da sind – Menschen mit Gott in Berührung zu bringen,

bzw. ihnen dazu zu helfen, ihn zu suchen und zu finden – im Sein und Tun der Kirche vor Ort für möglichst viele, ja (grundsätzlich) alle Menschen sichtbar oder besser noch erfahrbar werden? Hier können wir von Situationen lernen, in denen die Erfahrung der Krise bereits zu einer Profilschärfung geführt hat. Bezüglich Kompetenzorientierung ist aktuell die reformierte Kirche in der Schweiz ein hilfreiches Beispiel. Hier haben sich die zahlreichen reformierten Kirchen in einem umfangreichen Prozess auf ein überzeugendes Kompetenzstrukturmodell für den Pfarrberuf geeinigt. Kompetenz wird darin wie folgt definiert: „Wissensbasiertes Handeln wird zum Globalziel eines Studiums. Am Ende der Ausbildung stehen Persönlichkeiten, die sich in offenen, unüberschaubaren, komplexen und dynamischen Situationen selbst organisiert und kreativ zurecht finden und für noch nie dagewesene Probleme Lösungen finden.“ Solche Persönlichkeiten braucht es auch in der heutigen Pastoral der katholischen Kirche, ganz besonders für die lokale Kirchenentwicklung. Unbeschadet konfessioneller Verschiedenheiten bezüglich der pastoralen Berufe ist das Schweizer Kompetenzstrukturmodell auch für unsere Arbeit als katholische Fortbildner:innen sehr inspirierend. Es regt uns nicht zuletzt dazu an, gemeinsam mit unseren Trägerdiözesen eine klarere Vorstellung von den Kompetenzen zu entwickeln, die aktuell in den pastoralen Berufen notwendig sind, um so an einer Profilschärfung mitzuwirken, die sowohl der Ausbildung als auch der Fortbildung und insgesamt der Personalentwicklung der Diözesen zuträglich ist.

Das Schweizer Kompetenzstrukturmodell umfasst fünf Kompetenzfelder, wobei das erste als einerseits grundlegend, andererseits alle anderen umfassend angesehen werden muss: 1. Glaubwürdig leben (Leben aus der Schrift, Berufsidentität, Selbstmanagement); 2. Lösungen entwickeln (Theologische Reflexion, Kreativität); 3. Beziehungen gestalten (Beziehung und Empathie, Team- und Konfliktfähigkeit); 4. Ergebnisse erbringen (Ziel- und Ergebnisorientierung, Planung und Organisation); 5. Einfluss nehmen (Leitung, Auftritt und Repräsentation, Kommunikation). Eine erste wichtige Auseinandersetzung innerhalb des Dozent:innen-Teams des TPI mit dem Strukturmodell bestand darin, dass wir den Kursen in unserem Programm seit 2019 jeweils 2-3 Kompetenzen zugewiesen haben, von denen wir denken, dass sie darin erworben werden können. Im Blick auf das Gesamtprogramm stellte sich dabei heraus, dass alle Kompetenzfelder gut bespielt werden, besondere Schwerpunkte des TPI aber im grundlegenden Feld 1 (Glaubwürdig leben) sowie beim Feld 2 (Lösungen entwickeln – Hermeneutische Reflexion) liegen. Das entspricht unserer zu Beginn des Jahresberichtes beschriebenen Ausrichtung, zu der einerseits die grundlegende Stärkung der Mitarbeiter:innen in ihrer Identität und Selbststeuerung und andererseits die theologische Reflexion über aktuelle Fragen der Pastoral gehören. Die Benennung von Kompetenzen, die in unseren

Kursen erworben werden können, hilft zur Transparenz und für die Auswahl der Kurse von Seiten der Mitarbeiter-innen wie der Personalverantwortlichen in den Trägerdiözesen.

Die genannten Schwerpunkte sind aber auch nicht von ungefähr bedeutsam für die Ausrichtung des TPI. Vielmehr erfordert eben gerade die kirchliche Umbruchssituation, in der wir uns befinden, alle diese Kompetenzen, ganz besonders aber die Kompetenzfelder 1 und 2. Das erste Feld ist sowieso grundlegend, insofern es um das Leben aus der Schrift geht. Daran muss sich auch die Qualität von diözesanen Entwicklungsprozessen grundsätzlich messen lassen. Das ist auch im Bewusstsein, insofern insbesondere eine biblische Grundlegung, aber auch eine möglichst geistliche Vorgehensweise vielfach eingefordert wird. Dies ist auch wesentlich für die Kurse im TPI, um an dieser Fundierung der diözesanen Veränderungsprozesse mitzuwirken. Aber auch die weiteren Teilbereiche von Feld 1 spielen darin eine große Rolle: Die Berufsidentität der pastoralen Mitarbeiter-innen steht in der aktuellen Umbruchszeit besonders auf dem Prüfstand, und ohne eine Rollenveränderung hin zu weniger Selbsttun und mehr Begleitung anderer wird sich die Kirche der Zukunft nicht entwickeln können. Je weniger wir jetzt schon sagen können, wie die Kirche und die Pastoral der Zukunft sein werden, desto wichtiger wird der Prozess, der uns dahin führt. Um ihn lebendig zu halten, braucht es neben den in Feld 1 genannten grundlegenden Kompetenzen Kreativität, aber auch die Fähigkeit zur theologischen Reflexion des eigenen Tuns und des Gesamtprozesses vor Ort oder auch in der Diözese und darüber hinaus. So bewegen wir uns im TPI auch mit unserem zweiten Schwerpunkt am Puls der Umbruchsprozesse, in denen die Kirche der Zukunft wird.

Im April 2020 führte das TPI einen Studientag zur Kompetenzorientierung mit Verantwortlichen aus seinen vier Trägerdiözesen und Gästen aus weiteren Diözesen durch, um in diesem Bereich ein gemeinsames Vorgehen in Aus- und Fortbildung sowie Personalentwicklung anzustoßen.

Aktuell planen wir einen Klausurtag mit Prof. Dr. Rolf Arnold, um weitere Schritte in diesem Bereich zu gehen. Dabei wird es etwa um die Frage gehen, wie Kompetenzen nach außen hin transparent und in Kursen einigermaßen „überprüfbar“ gemacht werden können.

In diesem Themenbereich sind wir wiederum stark auf die Trägerdiözesen angewiesen, die zum Teil im Ausbildungsbereich seit einiger Zeit an den Fragestellungen arbeiten. Hier lohnt sich die Vernetzung der unterschiedlichen Phasen von Aus- und Fortbildung.

3. Leistungen

3.1. Veranstaltungen im Programmflyer

Den Kern der Leistungen des Theologisch-Pastoralen Instituts bilden die grundsätzlich überdiözesan ausgerichteten Kurse und Maßnahmen, wie sie im Programmflyer sowie auf der Homepage des TPI ausgewiesen sind. Die Themen werden in enger Absprache mit den Personalentwicklungs- und Fortbildungsinstitutionen der Trägerdiözesen Fulda, Limburg, Mainz und Trier festgelegt.

3.2. Interne Dienstleistungen

Als „Interne Dienstleistung“ sind alle inhaltlichen Impulse, Veranstaltungen, Kurse u. ä. definiert, die zusätzlich zu den im Programm ausgeschriebenen Veranstaltungen vom TPI verantwortet werden. Dafür werden keine Honorare gefordert. Folgende Interne Dienstleistungen wurden im Berichtsjahr 2021 erbracht:

Fulda

Limburg

ID 21-02	22.01.; 17.05.21 Begleitung der Gemeindeassistent:innen für die 2. Dienstprüfung (CR)
ID 21-06	Kommission Aus- und Weiterbildung des Priesterrates (CR)
ID 21-07	Mitarbeit im Beirat Transformationskongress und Teilnahme 29.-30.10.21 (CR)

Mainz

ID 21-01	12.–14.01.21 Pastoralkurs (CR)
ID 21-05	Mitarbeit in der TPG Sozialraumorientierung des Pastoralen Weges (CR)

Trier

ID 21-03	03.–05.03.21 Diakonisch führen und leiten (CR)
ID 21-04	23.09.21 Barcamp Innovationslabor #wirksamvorort (CR)

Alle Diözesen

ID 21-08 Austauschforum mit den Verantwortlichen für die diözesanen Entwicklungsprozesse (2 Halbtage) (CR)

Limburg, Trier, Mainz (in Kooperation mit Freiburg)

ID 21-09 Qualifizierungsprojekt Pioneering

3.3. Kontakt zu den Trägerdiözesen und Präsenz bei Veranstaltungen

Soweit die Mitarbeitenden des TPI über wichtige diözesane Veranstaltungen informiert werden, versuchen sie diese auch wahrzunehmen und damit den Kontakt zur Diözese, den Verantwortlichen und den Berufsgruppen zu stärken.

3.4. Externe Dienstleistungen

Als „Externe Dienstleistung“ sind alle inhaltlichen Impulse, Veranstaltungen, Kurse u. ä. definiert, die von den Dozent:innen gegen Honorar in anderen Diözesen geleistet werden. Zu dieser Kategorie gehörten in 2020:

ED 21-01 Mentorenkurs für das Bistum Speyer

ED 21-02 19.04.21 Fortbildung „Die Zeit der Scham ist vorbei“, Bistum Würzburg (RH)

ED 21-03 Austausch Pastorale Mitarbeiter:innen „Erzählen als Widerstand“, Erzbistum Paderborn (RH)

ED 21-04 Podcast Katholische Akademie Berlin (RH)

ED 21-05 28.06.–01.08.21 Diakonie im Sozialraum, Fortbildungsakademie des Deutschen Caritasverbandes Freiburg (CR)

3.5. Netzwerke und Partnerschaften

Das TPI unterhält mit folgenden Institutionen Netzwerke und Partnerschaften:

1. Fort- und Weiterbildung Freising (im Auftrag der Erzdiözese München-Freising für den Bereich der Bayerischen Bischofskonferenz). Es findet ein jährlicher Austausch zwischen den Instituten statt, und es werden auch immer wieder gemeinsame Projekte geplant (z. B. INNOQUA, ELEQUA, Bibelpastorale Qualifizierung, etc.).

2. Netzwerk „Lebensraumorientierte und milieusensible Pastoral“ der Dekanate bzw. Diözesen Mainz-Stadt, Trier, Luxemburg, St. Gallen, Luzern
3. Internationales Netzwerk Bibliolog
4. Bibelforum Osnabrück
5. Michaeliskloster Hildesheim (Ausbildung Bibelerzählen)
6. Katholisches Bibelwerk e. V. Stuttgart
7. Bundeskonferenz Kirchliche Organisationsberatung
8. Konferenz der Ausbildungsinstitute für Kirchliche Organisationsberatung
9. Institut für Personalberatung, Organisationsentwicklung und Supervision der EKHN (IPOS)
10. Adelheid Stein Institut für sozialtherapeutisches Rollenspiel
11. Konferenz für berufsbegleitende Fortbildung für pastorale Berufe (KBF) und Südwestkonferenz der KBF
12. Vertretung der Konferenz für berufsbegleitende Fortbildung für pastorale Berufe (KBF) im Beirat der Arbeitsgemeinschaft für Pastoraltheologie (Dr. Rüdeshiem)
13. Fortbildungsakademie des Deutschen Caritasverbandes in Freiburg (FAK)
14. Planungsgruppe „Diakonie im Sozialraum“ (Verbund der Diözesen Limburg, Bamberg und Aachen mit der FAK des DCV)
15. Hochschule Sankt Georgen (JProf. Dr. Tobias Specker SJ, Kurs Christlich-Islamischer Dialog; JProf. Dr. Wolfgang Beck, Studiengang Medien)
16. Christlich-Islamisches Begegnungs- und Dokumentationszentrum der DBK CIBEDO (Kurs Christlich-Islamischer Dialog)
17. Theologische Fortbildung Rut / Institut für Weltkirche und Mission (IWM) (P. Dr. Tobias Keßler CS)
18. Institut für Lehrerfortbildung des Landes Rheinland-Pfalz und des Saarlandes
19. Pädagogisches Zentrum der Bistümer des Landes Hessen
20. RUACH – Fortbildungsinstitut der Ordensleute (Prof.in. Dr. Margareta Gruber OFM)
21. KAMP, Katholische Arbeitsstelle für missionarische Pastoral, Erfurt
22. Bundesforum Katholische Seniorenarbeit Regionalgruppe Südwest

3.6. Kooperationen 2021

Das TPI hat seit 2018 zusammen mit dem Katholischen Bibelwerk, der Fort- und Weiterbildung Freising und dem Bibelforum Osnabrück **bibelpastorale Grundlagenkurse** mit dem Titel „Ein Wort wie Feuer“ ausgeschrieben. Die Kurse waren jeweils sofort ausgebucht. Der nächste, vierte Durchgang des Kurses startet Ende 2023.

3.7. Beratung

Das Leistungsspektrum des TPI im Feld „Beratung“ ist vielfältig:

- Wir verstehen Fortbildung als Beratung zur Selbstentwicklung von Personen und Organisationen. Mit einem konstruktivistisch-systemischen Hintergrund setzen wir dabei auf die Motivation der Teilnehmenden und ihre Ressourcen, die sie für personale und organisationale Veränderungsprozesse einsetzen können.
- Wir bieten in Ergänzung zur Beratung der pastoralen Mitarbeiter:innen in den Trägerdiözesen Fortbildungsberatung an.
- Wir beraten Kolleg:innen aus allen pastoralen Berufsgruppen, die uns zur Gestaltung und Durchführung von Veranstaltungen anfragen.
- Wir geben gerne Menschen, die unseren wissenschaftlichen Hintergrund für eigenes Studium und Vertiefung nutzen möchten, Auskunft über wichtige Literatur und Einblicke in den Fachdiskurs.
- In einzelnen Kursen gibt es Phasen supervisorischer und kollegialer Fallarbeit, in die wir unsere Kompetenzen einbringen.
- Im Rahmen unserer zeitlichen Ressourcen übernehmen wir auf Anfrage Geistliche Begleitung von Einzelnen und Teams, Coaching oder Teambegleitung.
- Hin und wieder werden größere Organisationsberatungsprojekte, die nicht von den Berater:innen der betreffenden Diözese bearbeitet werden können, an das TPI herangetragen (z.B. Ordensberatung, größere Kooperationsprojekte).

3.8. Kommunikation und Kurswerbung

Es ist für uns eine große Herausforderung, in der breit angelegten Informationslandschaft von unseren möglichen Kursteilnehmer:innen als relevant wahrgenommen zu werden. Diese Aufgabe können wir nur gemeinsam im

Verbund mit den Trägerdiözesen bewältigen. Folgende Werbemedien, Lerninstrumente und Kommunikationsprozesse sind für uns hier bedeutsam:

- Jährlich erstellen wir einen **Flyer**, der an alle Hauptamtlichen der Trägerdiözesen und darüber hinaus auch in der Diözese Speyer verteilt wird. Auch die Teilnehmer:innen an den Kursen des Vorjahres erhalten den Flyer als persönliche Post.
- Einzelne Kurse, bei denen uns dies sinnvoll erscheint, bewerben wir zusätzlich mit einem **Einzel flyer**, der mithilfe einer professionellen Vorlage zeitnah und kostengünstig erstellt werden kann.
- Auf unserer **Homepage** www.tpi-mainz.de stehen die ausführlichen Kursbeschreibungen. Über diese Seite geht auch ein Großteil der elektronischen Anmeldungen ein. Die Seite wird jährlich dem aktuellen Design des Flyers angepasst. Unser Sekretariat übernimmt das Einstellen der Kurse.
- In der **Signatur** unserer Mails machen wir auf die anstehenden Kurse aufmerksam, wobei deren Titel jeweils mit den entsprechenden Seiten unserer Homepage verlinkt sind.
- Im sozialen Netzwerk **Facebook** haben wir eine eigene Seite für das Institut eingerichtet, mit der wir über 800 Personen schnell erreichen. Hier können wir sehr gezielt Kursausschreibungen einstellen und auf diesem Weg Aufmerksamkeit für unsere Arbeit wecken.
- Über die **Amtsblätter** unserer Diözesen werben wir ebenfalls für unsere Kurse.

Zusätzlich zu diesen Werbemaßnahmen ist die kontinuierliche und intensive Kommunikation mit den Vertreter:innen unserer Trägerdiözesen unabdingbar. Auf diesem Weg können Themen von gemeinsamem Interesse gut im Blick behalten und bearbeitet werden. Unsere Kurse können als passgenaue Dienstleistung für die Trägerdiözesen geplant und durchgeführt und von ihnen strategisch genutzt werden.

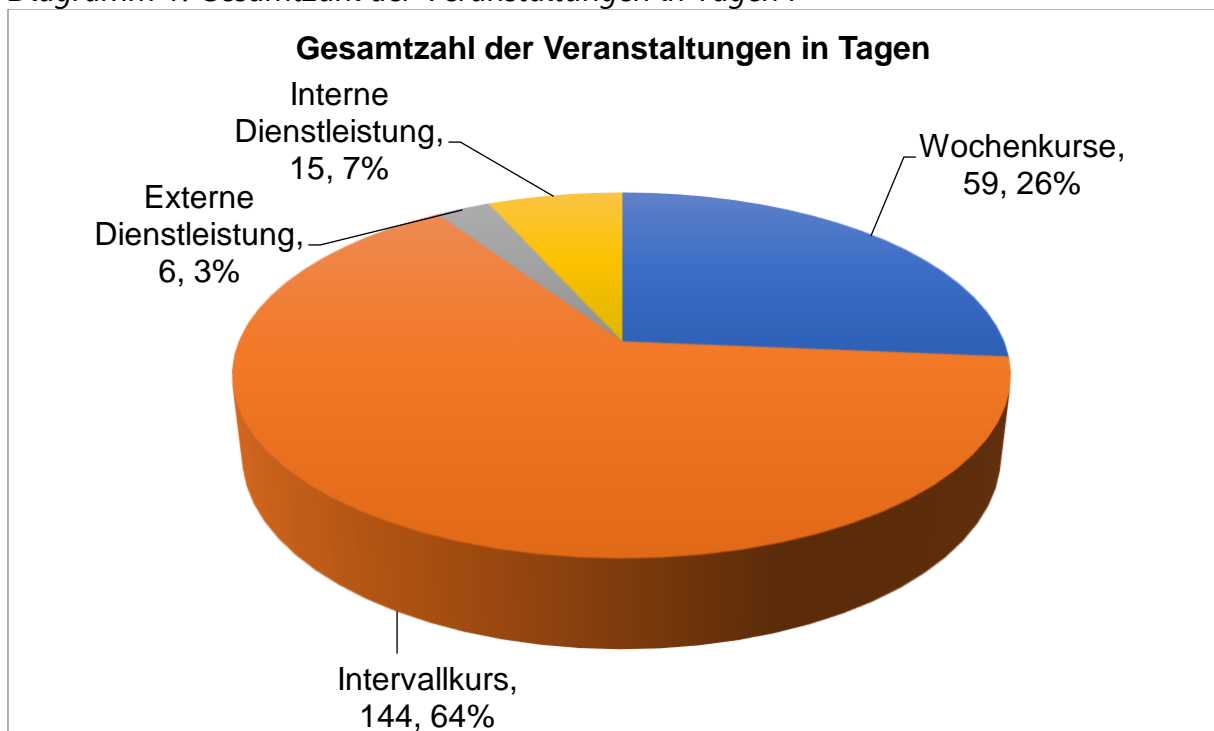
Gemeinsam mit den Trägerdiözesen wollen wir weiter daran arbeiten, wie die Angebote des TPI auch diejenigen gut erreichen können, für die sie gedacht sind. Der jährliche Flyer allein, das ist aus den o.g. Ausführungen ersichtlich, ist nicht das zielführende Medium, obwohl es auch nicht verzichtbar ist. Unser Eindruck ist, dass das Anmeldeverhalten sich verändert hat, dass ungeklärte Situationen bezüglich der anstehenden Entwicklungen und die pandemische / epidemische Lage neue Antworten notwendig machen, wie wir unsere potenziellen Nutzer:innen gut ansprechen können.

4. Statistische Daten und Auswertungen 2021

4.1 Gesamtüberblick über die Veranstaltungen 2021 in Tagen

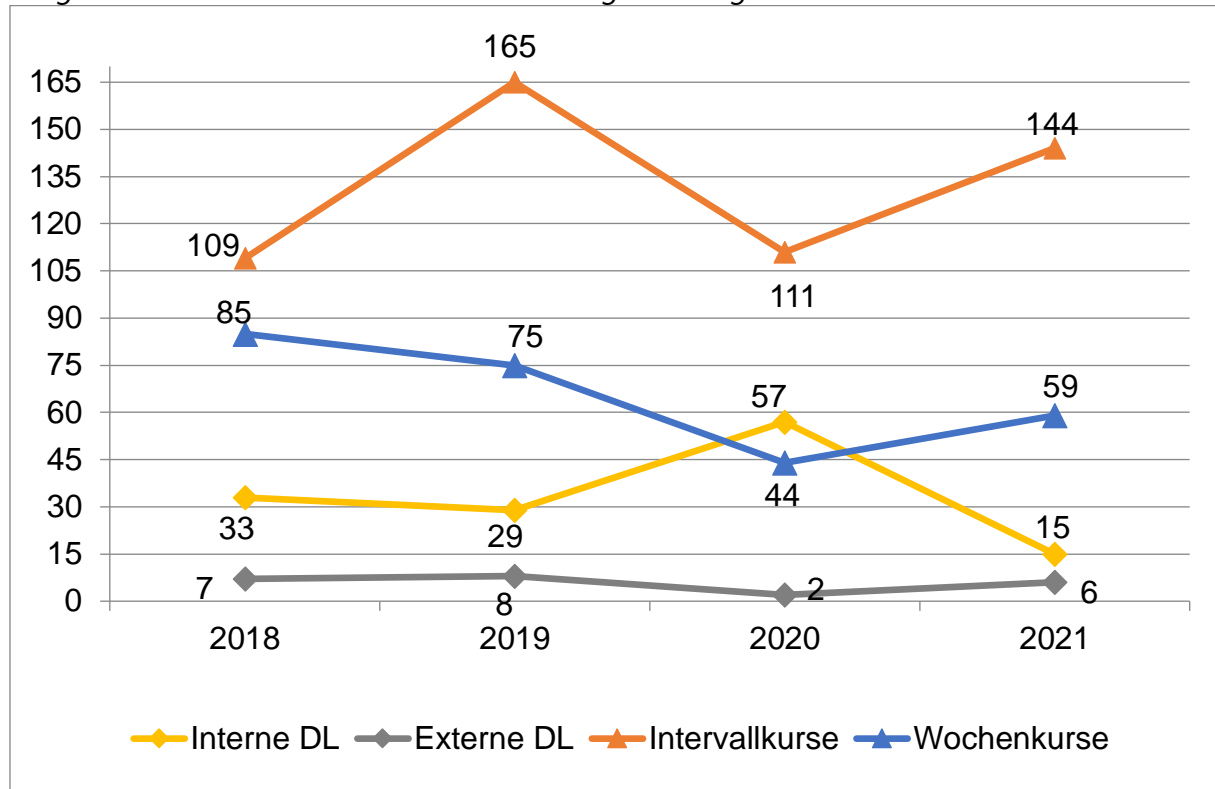
2021 fanden Veranstaltungen im Umfang von insgesamt 203 Veranstaltungstagen statt. Davon entfielen 144 Tage auf Intervallkurse, 59 auf Wochenkurse, 15 auf Interne Dienstleistungen und sechs auf Externe Dienstleistungen. (s. Diagramm 1)

Diagramm 1: Gesamtzahl der Veranstaltungen in Tagen I



Der Anteil an Intervallkursen ist mit 64% an allen Veranstaltungen im Vergleich zum Vorjahr (2020: 52%) nochmals gestiegen. Wie auch in den Jahren zuvor stehen Intervall- und Wochenkurse in einem Verhältnis von 7:3 zueinander. Nach einem Rückgang der Zahl der Veranstaltungstage von Wochen- und vor allem Intervall-Kursen im Jahr 2020, die zum großen Teil auch Verschiebungen durch Corona geschuldet waren, konnten somit 2021 – trotz zeitweise weiterhin bestehender Corona-Einschränkungen – wieder deutlich mehr Kurstage durchgeführt werden (s. Diagramm 2). Während mancher Kurs in den digitalen Raum verlegt wurde, konnten gerade in den Sommer- und Herbstmonaten alle in Präsenz geplanten Kurse auch in diesem Format stattfinden. Damit konnten auch wieder mehr mehrtägige Kurse („Wochenkurse“) stattfinden.

Diagramm 2: Gesamtzahl der Veranstaltungen in Tagen II



Während es 2021 wieder deutlich mehr Intervall- und Wochenkurse gab als noch 2020 und auch die Externen Dienstleistungen wieder zugenommen haben, gab es bei den Internen Dienstleistungen einen sehr deutlichen Rückgang. War das TPI mit digitalem Support 2020 in viele interne Veranstaltungen der Trägerdiözesen eingebunden, sind diese Leistungen 2021 größtenteils weggefallen, weil alle Bistümer mittlerweile eigene Kompetenzen in diesen Bereichen aufgebaut haben. Die Mitarbeiter:innen des TPI waren im vergangenen Jahr deutlich seltener in Bistumsprozesse eingebunden, als zuletzt etwa im Bistum Fulda.

Gesamtüberblick über die Veranstaltungen 2021 nach Teilnehmenden

Mit Blick auf die Gesamtzahl der Teilnehmenden haben 2021 insgesamt 1089 Teilnehmende an regulären Kursen, 61 an Externen Dienstleistungen und 139 an Internen Dienstleistungen teilgenommen (s. Diagramm 3).

Diagramm 3: Gesamtzahl der Teilnehmenden an Kursen und Dienstleistungen

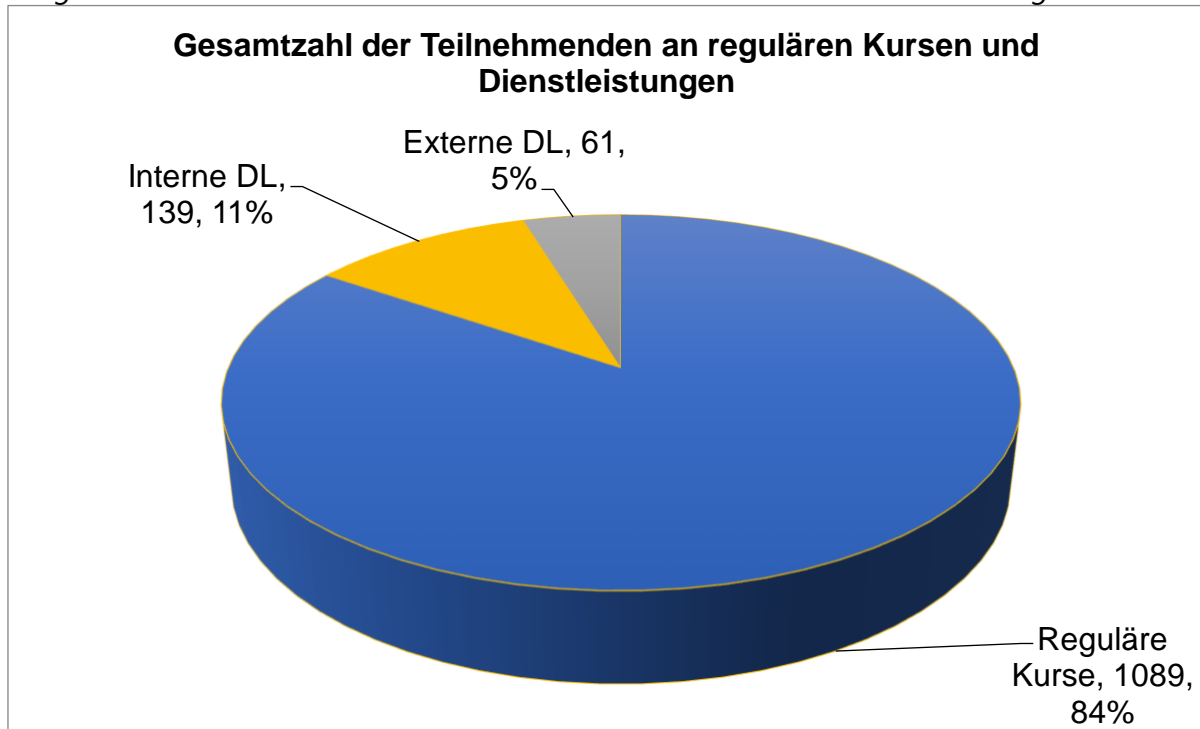
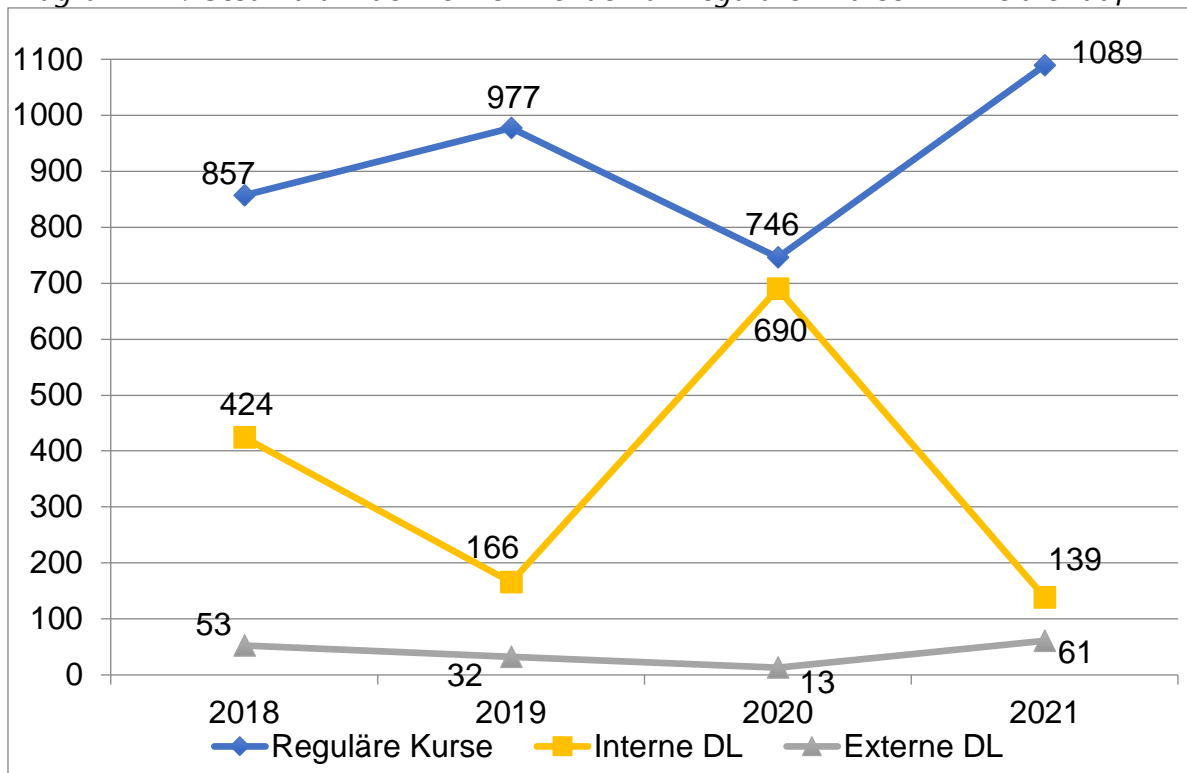


Diagramm 4: Gesamtzahl der Teilnehmenden an regulären Kursen im Zeitverlauf



Entsprechend des Rückgangs bei den Internen Dienstleistungen nach Veranstaltungstagen sind auch Anzahl und Anteil der Teilnehmenden an diesen Dienstleistungen 2021 im Vergleich zu 2020 deutlich gesunken (s. Diagramm 4). Sieht man von 2020 als „Ausreißer-Jahr“ ab, wird bei einem Vergleich der Jahre

2019 und 2021 sichtbar, dass mit etwa der Hälfte an Veranstaltungstagen bei den Internen Dienstleistungen 2021 allerdings annähernd so viele Teilnehmende erreicht wurden wie 2019.

Demgegenüber wurden im Rahmen Externer Dienstleistungen deutlich mehr Teilnehmende (2021: 61) erreicht als in den Jahren zuvor (2020:13). Hier ist der Anteil von 1% auf 5% deutlich gestiegen.

Der bereits zuvor genannte Wert von 1089 Teilnehmenden an regulären Kursen im Jahr 2021 stellt einen Spitzenwert im Vergleich der letzten Jahre dar. (s. Diagramm 4). Mögliche Gründe sind die hohen Teilnehmendenzahlen, die im Jahr 2021 mit der digitalen Jubiläumsveranstaltung sowie dem digitalen Studientag zu „Homosexualität und Bibel“ erreicht werden konnten. Gerade die digitalen Formate haben die Reichweite der Veranstaltungen des TPI über seine Trägerdiözesen hinaus wachsen lassen. Hier lässt sich auch zukünftig anknüpfen, wenn bei einer deutlich kleiner werdenden potentiellen Teilnehmerinnen-Basis Kursprojekte weiterhin zustande kommen sollen.

Weil gerade mit zeitlich kürzeren Formaten wie Studientag, Barcamp und Jubiläumsveranstaltung 2021 eine große Zahl an Teilnehmenden erreicht wurde, macht sich dieser positive Trend mit Blick auf die Summe der Teilnehmenden-Tage allerdings weniger deutlich bemerkbar (s. Diagramm 5/6). So entspricht die Summe der Teilnehmenden-Tage mit 2935 Tagen in etwa dem Wert von 2019 (3067), liegt damit aber auch wieder deutlich höher als 2020 (2120).

Diagramm 5: Summe der Teilnehmenden Tage

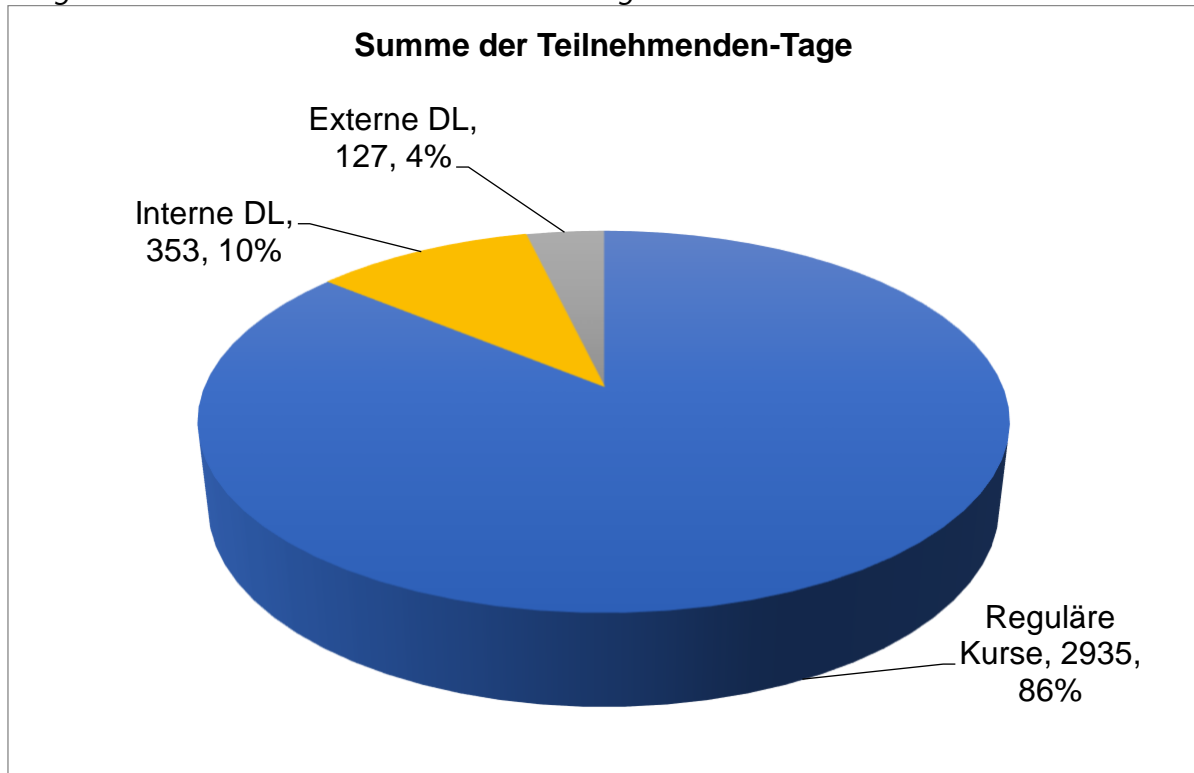
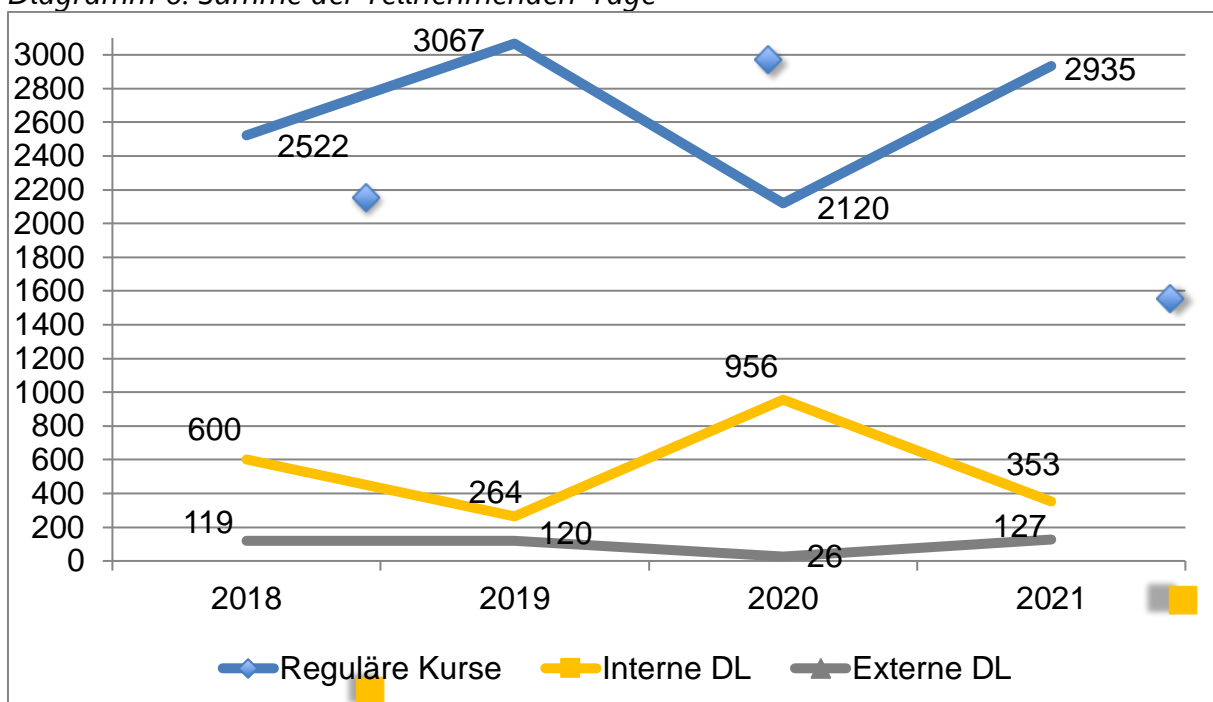


Diagramm 6: Summe der Teilnehmenden-Tage



Der bereits zuvor dargestellte deutliche Rückgang an Internen Dienstleistungen zeigt sich auch bei einem Blick auf die Summe der Teilnehmenden-Tage (s. Diagramm 5/6). Gerade bei den Internen Dienstleistungen bilden sich hier im Zeitverlauf starke Schwankungen ab. Demgegenüber ist die Summe der

Teilnehmenden-Tage bei Externen Dienstleistungen konstanter, abgesehen vom negativen Ausreißerjahr 2020.

Die Zahlen der Teilnehmenden sind angesichts des insgesamt schwierigen Umfelds durch Corona nicht hoch genug zu bewerten. Während andere Institutionen in dem Fortbildungsbereich selbst mit in den Lockdown gegangen sind und die Kursarbeit weitgehend einstellten, konnten wir zur eigenen Zufriedenheit und der unserer Teilnehmenden „online“ bleiben und unser Programm zum größten Teil wie geplant umsetzen.

4.2 Ein Blick auf die Herkunft der Teilnehmenden

Diagramm 7: Gesamtzahl der Teilnehmenden aus den Trägerdiözesen

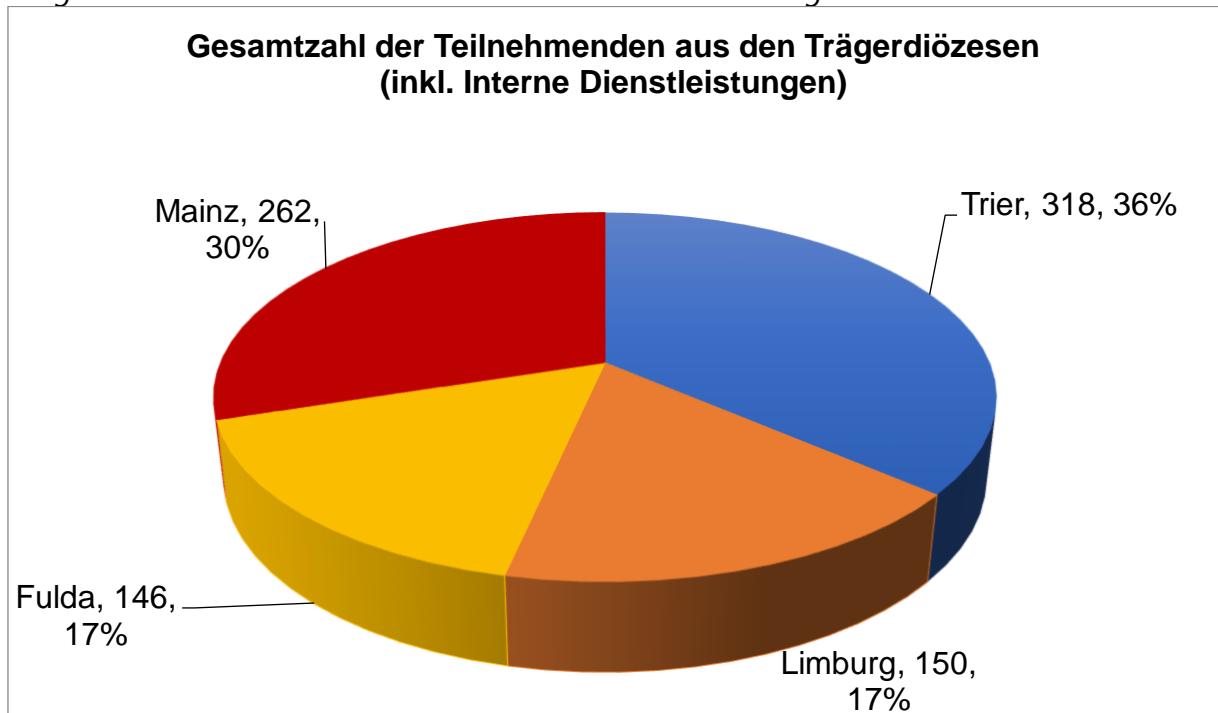
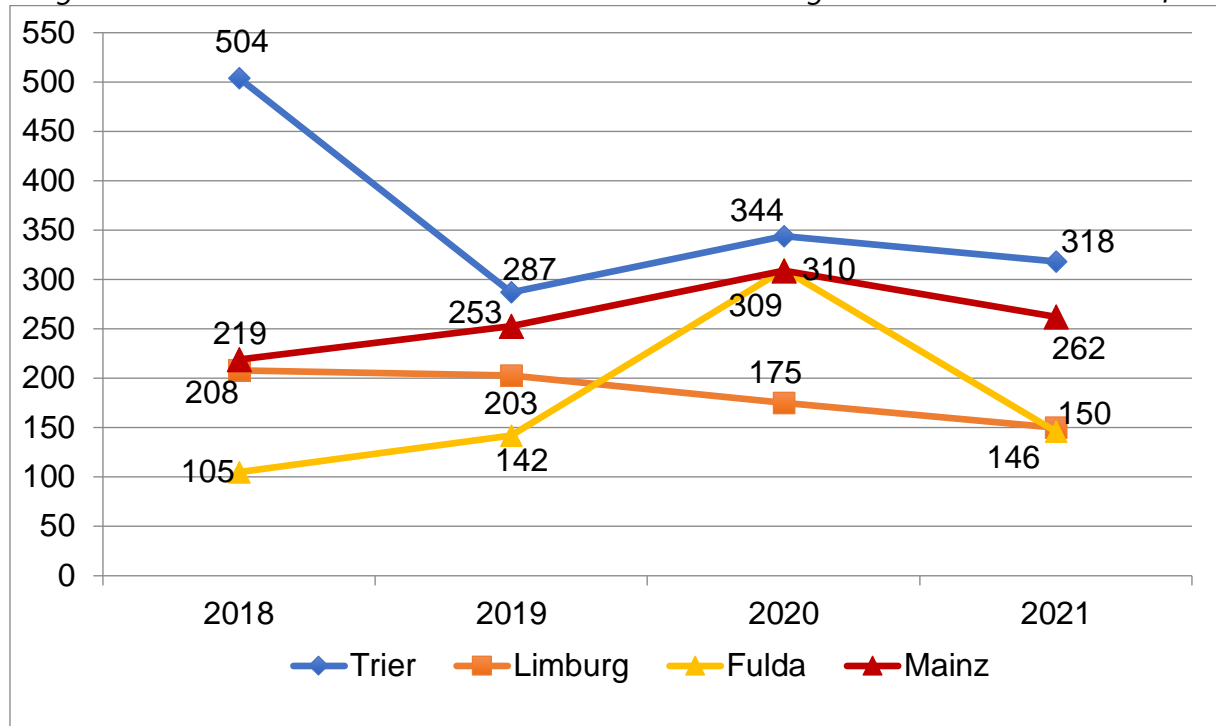


Diagramm 8: Gesamtzahl der Teilnehmenden aus den Trägerdiözesen im Zeitverlauf



An den Diagrammen 7 und 8 zeigen sich besonders deutlich die Auswirkungen, die bistumsinterne Prozesse auf die Fortbildung haben – so unsere Hypothese. Den Rückgang der Teilnehmendenzahlen aus dem Bistum Fulda erklären wir uns vor allem dadurch, dass das TPI 2021 nicht mehr in dem umfangreichen Maße wie noch 2020 mit Internen Dienstleistungen in den dortigen Bistumsprozess (Mitarbeit in Fachgruppen) eingebunden gewesen ist. Entsprechend ist die Teilnehmendenzahl wieder auf einen mit dem Jahr 2019 vergleichbaren Wert von 150 Teilnehmenden gefallen. (s. Diagramm 8)

In Limburg, wo weiterhin die bistumsinterne Maßnahme der „Change-Kurse“ in hohem Maße Fortbildungskapazitäten bindet, setzt sich der zurückgehende Trend bei den Teilnehmenden-Zahlen fort. In dieser Hinsicht ist gespannt auf die Entwicklung in Mainz zu blicken, wo 2022/2023 ebenfalls umfassende verpflichtende bistumsinterne Fortbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeitenden geplant sind. Schon jetzt ist in Mainz – nach zuvor konstantem Anstieg - ein leichter Rückgang bei den Teilnehmendenzahlen auf 262 Teilnehmende zu verzeichnen, der aber noch über der im Jahr 2019 erreichten Teilnehmendenzahl liegt.

In diesen Entwicklungen begründet sich auch der weiterhin steigende Anteil der Trierer Teilnehmenden an der Gesamtzahl der Teilnehmenden – auf nunmehr 36%, der Rückgang der Teilnehmendenzahlen ist hier im Vergleich zum Vorjahr am wenigsten stark ausgeprägt.

Ergänzt man diese Erkenntnisse mit einem Blick auf die Summe der Teilnehmenden-Zahlen (s. Diagramm 9/10), wird deutlich, dass die Teilnehmenden 2021 tendenziell länger auf Kursen beziehungsweise in Dienstleistungen eingebunden waren als im Jahr zuvor. Denn die Teilnehmenden-Zahlen sind in allen Diözesen gesunken (s. Diagramm 8), während die Summen der Teilnehmenden-Tage demgegenüber entweder gestiegen sind (wie in Mainz und Trier), beziehungsweise weniger stark gefallen sind (wie in Limburg). Damit setzt sich die Entwicklung des Jahres 2020 zu kürzeren Teilnahmezeiten 2021 nicht fort.

Diagramm 9: Summe der Teilnehmenden-Tage nach Herkunft

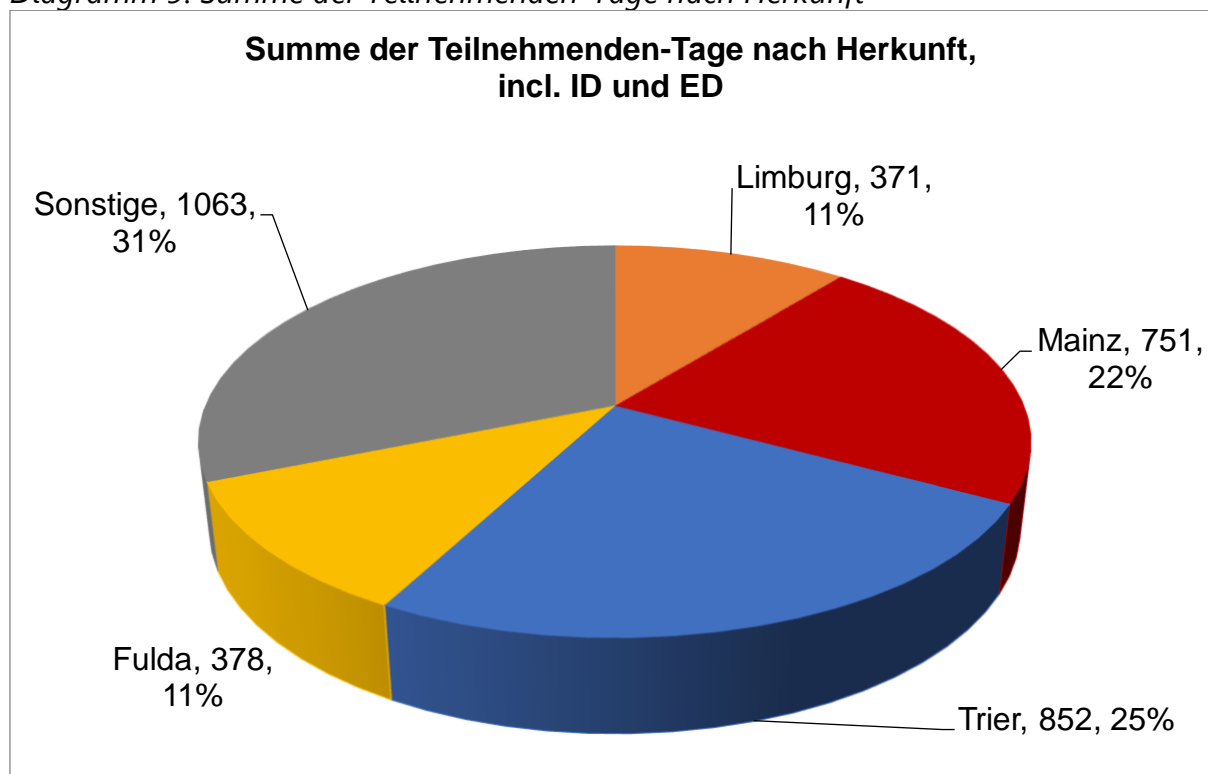
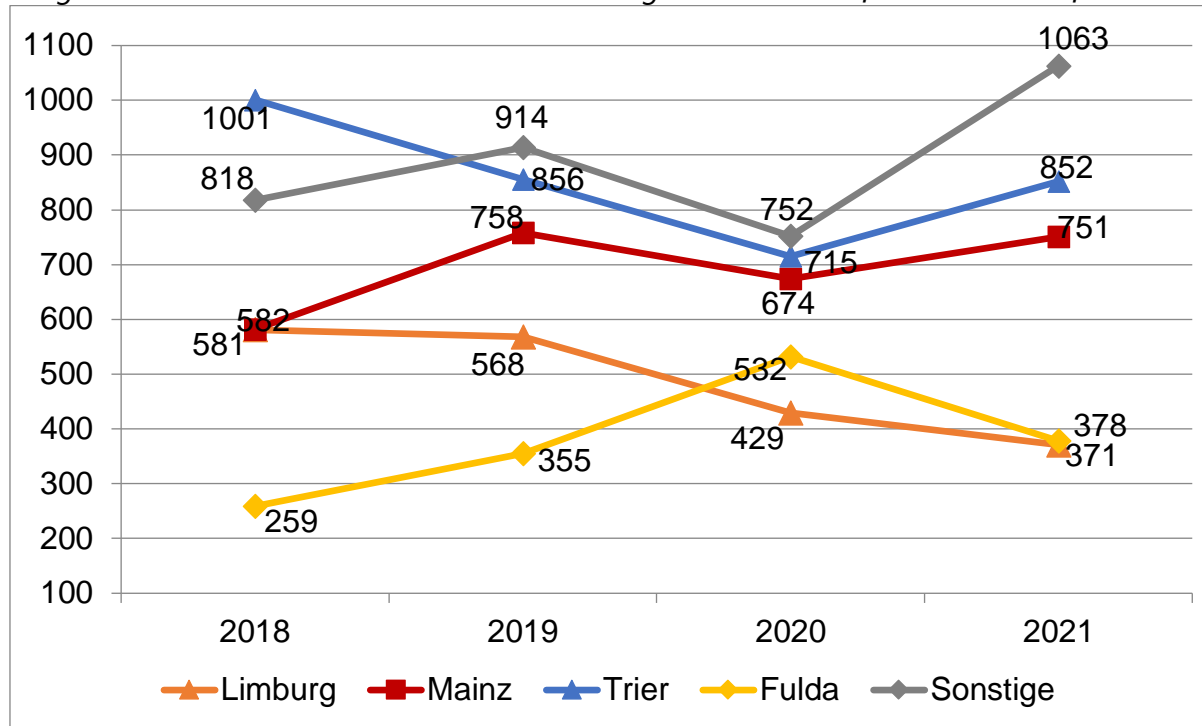


Diagramm 10: Summe der Teilnehmenden-Tage nach Herkunft im Zeitverlauf



In den Diagrammen 9 und 10 sind neben den Trägerdiözesen auch die Teilnehmenden-Tage jener Teilnehmenden aufgeführt, die sich keiner der Trägerdiözesen zuordnen lassen. Ihr Anteil lag 2021 bei 31% an allen Veranstaltungstagen – nach einem Rückgang 2020 konnten sie 2021 ihren Anteil wieder weiter ausbauen und sind von der Anzahl her auf einen neuen Spitzenwert angestiegen. Auch hier könnten der digitale Studententag „Homosexualität und Bibel“, die Jubiläumsveranstaltung mit zahlreichen Teilnehmenden aus dem gesamten Bundesgebiet sowie weitere Online-Formate, die es Teilnehmenden aus anderen Diözesen leichter machen, teilzunehmen, zentrale Erklärungen sein.

In der Summe können wir überaus zufrieden sein, diese Zahlen im Jahr 2021 erreicht zu haben. Und das auch angesichts der Tatsache, dass über mehrere Monate nicht alle Stellen im TPI-Team besetzt waren.

4.3 Ein Blick auf die Berufsgruppen der Teilnehmenden

Diagramm 11: Summe aller Teilnehmenden aus den pastoralen Berufsgruppen in den Trägerdiözesen

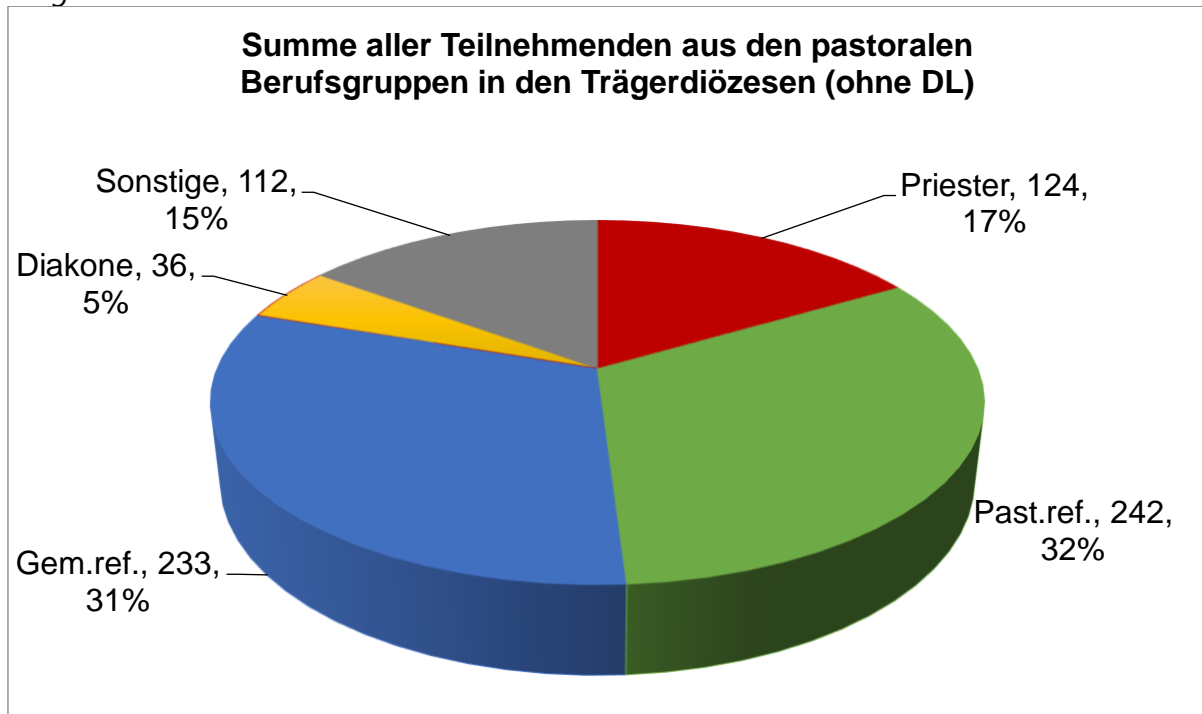
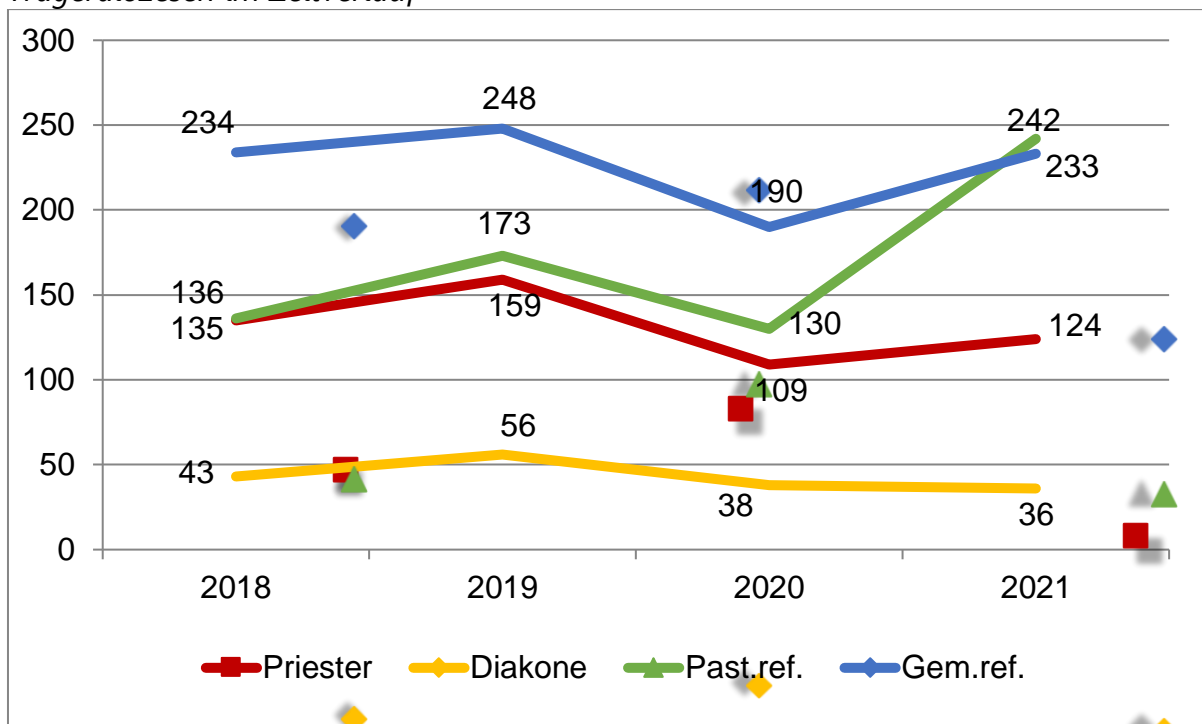


Diagramm 12: Summe aller Teilnehmenden aus den pastoralen Berufsgruppen in den Trägerdiözesen im Zeitverlauf



Mit Blick auf die pastoralen Berufsgruppen, denen die Teilnehmenden der Kurse angehören, fällt 2021 insbesondere die Gruppe der Pastoralreferent:innen ins

Auge. Diese Gruppe hat sowohl bei Anzahl als auch bei Anteil einen deutlichen Anstieg im Jahr 2021 verzeichnet – und hat damit auch die Gruppe der Gemeindereferent·innen, wenn auch nur um einen Prozentpunkt, überholt. (s. Diagramm 11/12) Aber auch bei den Gemeindereferent·innen und Priestern ist die Zahl der erreichten Teilnehmenden gestiegen – auch wenn das „Vor-Corona-Niveau“ hier nicht ganz erreicht wurde. Einzig bei den Diakonen gab es abermals einen minimalen Rückgang.

Auch mit Blick auf die Teilnehmenden-Tage (s. Diagramm 13/14) lässt sich sowohl bei den Pastoralreferent·innen als auch bei den Gemeindereferent·innen ein Anstieg verzeichnen. Da der Anstieg gerade bei den Gemeindereferent·innen deutlicher ausfällt als bei der Betrachtung der Kurszahlen, sind Gemeindereferent·innen 2021 deutlich länger auf Kursen gewesen als 2020.

Diagramm 13: Teilnehmenden-Tage nach pastoralen Berufsgruppen aus den Trägerdiözesen

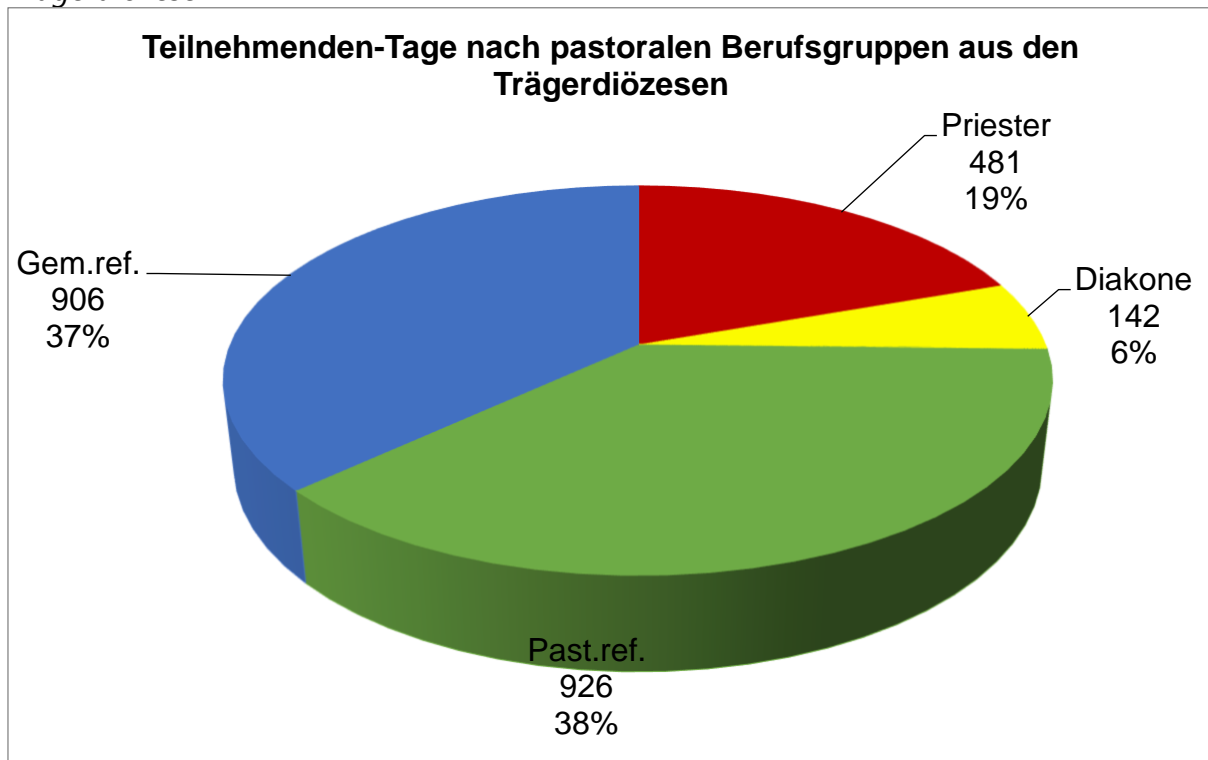
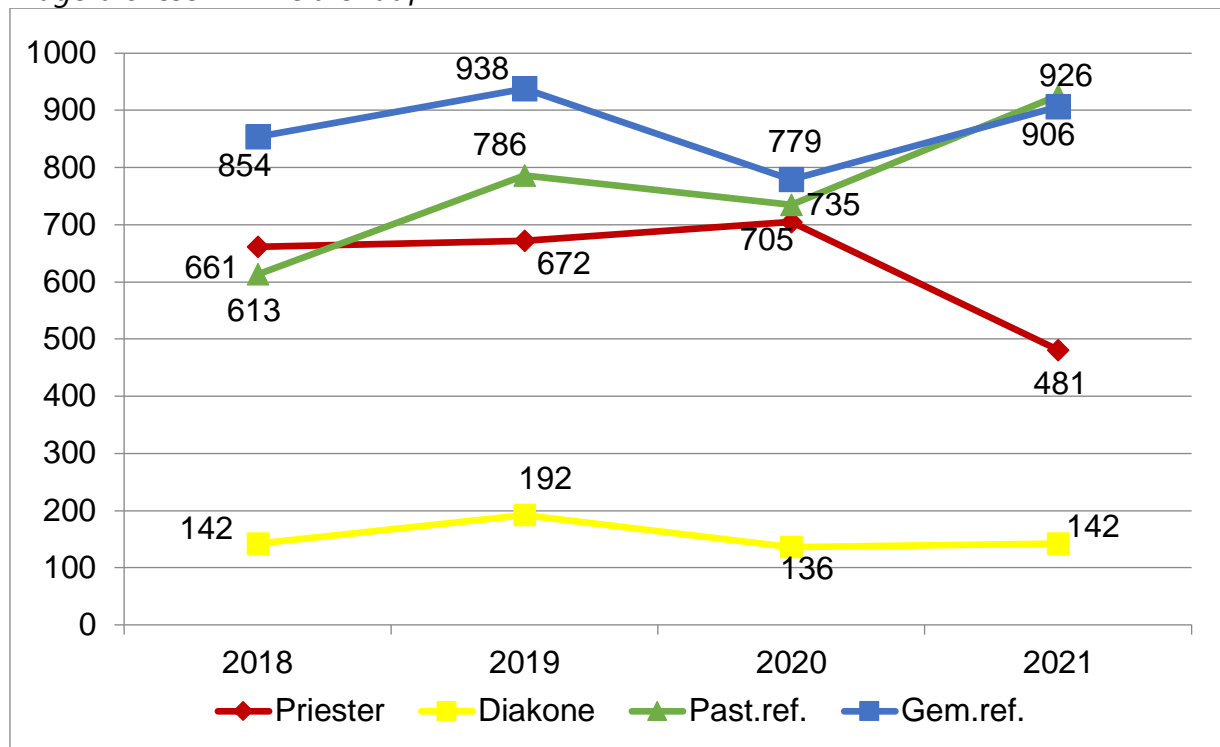


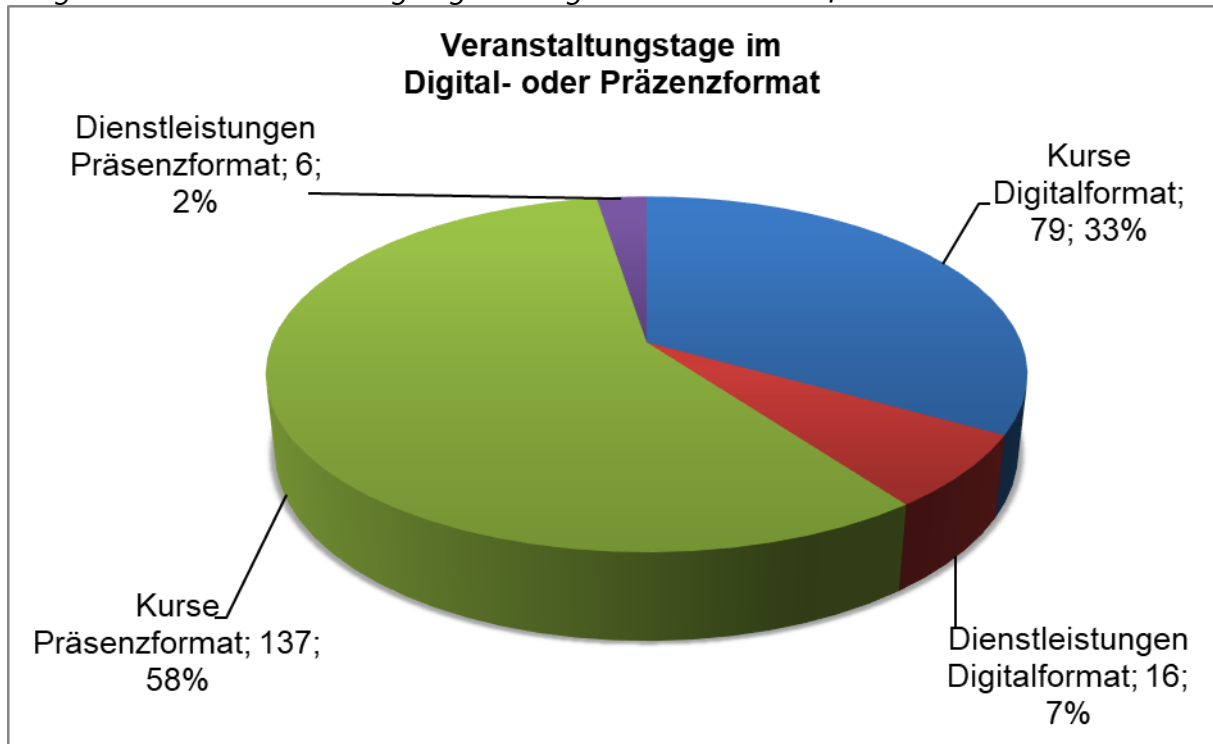
Diagramm 14: Teilnehmenden-Tage nach pastoralen Berufsgruppen aus den Trägerdiözesen im Zeitverlauf



Demgegenüber fällt die Berufsgruppe der Priester auf, bei denen es 2021 einen deutlichen Rückgang bei Anzahl und Anteil an den Teilnehmenden-Tagen gab, wohingegen sie bei der Gesamtzahl der Kurse einen Anstieg zu verzeichnen hatten (s. Diagramm 11/12). Diese Berufsgruppe war 2021 also deutlich weniger in Dienstleistungen eingebunden und deutlich kürzer auf Kursen als noch 2020. Ins Gewicht fällt jeweils der Kurs für die Priester der Weltkirche, der bislang in geraden Jahren mit 12 Kurstagen (dreimoduliger Kurs) und in ungeraden Jahren mit 5 Kurstagen (Kurs zur Säkularität) durchgeführt wird.

Womöglich machte es die Corona-Zeit gerade den Priestern und den Gemeindeferent-innen im Feld der Gemeindepastoral schwieriger, verlässlich Fortbildungszeiten zu planen und geplante Teilnahmen in schnell wechselnden Situationen auch aufrecht zu erhalten.

Diagramm 15: Veranstaltungstage im Digital- oder Präsenzformat



2021 fanden 60% aller Kurse und Dienstleistungen im Präsenzformat statt, 40% der Kurse und Dienstleistungen wurden als Digitalformate durchgeführt (s. Diagramm 15). Insbesondere bei den Dienstleistungen hat sich der Anteil an Digitalformaten erhöht, sodass weitaus mehr Dienstleistungen digital als vor Ort stattgefunden haben. An den Kursen haben Digitalformate wie auch im Jahr davor einen Anteil von rund 30% – damit etablieren sie sich neben Präsenzformaten als wesentlicher Bestandteil pastoraler Fort- und Weiterbildung auf Zukunft hin.

5. Vom Ansatz des Action Learning in disruptiven Zeiten lernen

Luisa Fischer

„Ein Organismus, der heute meistert, was ihn gestern zu vernichten drohte, ist ein lernender Organismus.“¹

Die katholische Kirche in Deutschland steht „am Kipppunkt“², erkennt sie die disruptive Zeit an, in der sie sich derzeit befindet. Disruptive Veränderungen lassen sich auf unterschiedlichen Ebenen wahrnehmen und analysieren – sie stellen „das Normale“ und „das Gewusste“ in Frage, sind bedeutsam und können nicht ignoriert werden.³

Wenn man sich davon anfragen lässt und zur Veränderung und Neuaufstellung herausgefordert sieht, wird Disruption zum Lernanlass. Kirche ist eine lernfähige Organisation. In Zeiten wie diesen kann sie zeigen, dass sie auch eine lernende Organisation ist.

Pastorale Fort- und Weiterbildung will dazu einen entscheidenden Beitrag leisten – als kritische Begleiterin und Dienstleisterin, durch die Art und Weise, wie sie Angebote macht und platziert. Die in den letzten Jahren, gemeinsam mit seinen Trägerdiözesen entwickelten Strategischen Initiativen des TPI⁴ sind in diesem Sinne zu verstehen.

Kompetenzorientierung ist bei alledem zu einem Leitmotiv geworden. Kompetenzorientierung setzt auf individuelle Aneignungsprozesse und versteht Lernen als höchst individualisierten Vorgang. Ein in diesem Sinne verstandenes Lernen braucht Zeit zum Verstehen und Aneignen, zum Experimentieren, zum Fehler und Umwege machen, zum Verwerfen und Diskutieren, zu Muße und Kontemplation sowie zum Entwickeln neuer Handlungsoptionen. Pastorale Fortbildung will solche Lernprozesse unterstützen.

¹ Revans, Reginald (1999): Action Learning: Wesen und Voraussetzungen. In: Donnenberg, Ottmar (Hrsg.): Action Learning. Ein Handbuch. Stuttgart, S. 28-43, hier S. 29.

² So die Diagnose von Rainer Bucher und Hans-Joachim Sander in einem 2021 auf feinschwarz.net erschienenen zweiteiligen Beitrag. S. <https://www.feinschwarz.net/am-kipppunkt-1/> sowie <https://www.feinschwarz.net/am-kipppunkt-2/>

³ S. dazu die im Jahresbericht 2020 veröffentlichten Thesen zur Pastoralen Fortbildung in Zeiten von Disruption und Transformation, die im Verwaltungsrat Plus des Theologisch-Pastoralen Instituts von Fortbildner:innen aus den vier TPI-Trägerbistümern Fulda, Limburg, Mainz und Trier formuliert wurden.

⁴ S. dazu den Artikel „Zukunftsfähig bleiben und werden. Strategische Initiativen für eine veränderte Fortbildungslandschaft“ von Dr. Christoph Rüdeseim im Jahresbericht 2019.

Die Formatfrage

Damit ist auch die Formatfrage gestellt. Denn Lernformate, die im Sinne eines „Nürnberger Trichters“ auf die Aufnahme von externem Wissen setzen, oder dem Glauben unterliegen, auf einem dreitägigen Seminar Methoden an die Hand geben zu können, die dann „einfach nur“ in der Praxis umzusetzen sind, entsprechen diesem Lernverständnis – und den oben skizzierten Herausforderungen – nicht. Pastorale Fortbildung braucht daher neue, innovative Formate, die die Lernenden selbst als die eigentlichen Expert:innen ernst nehmen.

„Wir müssen die simple Tatsache akzeptieren, daß es etwas anderes ist, ob man den menschlichen Geist für die unbekanntes Fragen der Zukunft öffnet oder ob man ihn mit Antworten füllt, zu denen Generationen von Forschern in der Vergangenheit gelangt sind.“⁵

Bereits seit einiger Zeit ist das TPI hier auf dem Weg und auf der Suche. So wurden Barcamps zu einem festen Bestandteil des Jahresprogramms. Aber auch andere Formate, etwa solche die auf erlebnispädagogischen Ansätzen gründen, Feldforschungsprojekte und Ansätze des micro learning finden zunehmend Eingang in die Programmgestaltung. In diesem Beitrag soll die Methode des Action Learning, die auf den Briten Reginald Revans (1907-2003) zurückgeht, vorgestellt werden. Es handelt sich dabei um eine spezielle Form des Praxislernens, die ernst macht mit den Bedingungen von Unwissenheit und Unsicherheit, unter denen Lernen (nicht erst) heute stattfindet. Im deutschsprachigen Raum wurde das auf systemischen Grundprämissen wie der Selbstbezüglichkeit von Wahrnehmungen und der Zirkularität der Kommunikation beruhende Format vor allem von Otmar Donnerberg weiterentwickelt. Action Learning scheint so besonderes Potential zu haben für die pastorale Fortbildung in disruptiven Zeiten.

Die Grundidee

Lernen erfordert nach Revans zunächst das Lösen aus der Abhängigkeit vom Expertenwissen und stattdessen die Anerkennung der eigenen Unwissenheit

⁵ Revans 1999, S. 30.

und das Offenlegen von Zweifeln.⁶ „Lernen beginnt mit Nicht-Wissen.“⁷ Das klingt banal, erkennt man es aber an, erstehen daraus ganz grundlegende Anfragen. Das Schlüsselerlebnis, das Revans zu dieser Erkenntnis führte, ist kein geringeres als der Untergang der Titanic. Als Schiffbauingenieur gehörte sein Vater damals dem Untersuchungsausschuss an. Dieser gelangte zu dem Ergebnis, dass die Titanic, die von den besten Ingenieuren Englands gebaut worden war und die als unsinkbar galt, nicht zuletzt deshalb sank, weil alle – trotz teilweise ernsthafter Zweifel an der Konstruktion des Schiffes – „versuchten, so zu tun, als ob sie genau wüßten, was Sache wäre, aber was wir brauchen, sind Menschen in verantwortlichen Positionen, die zugeben, daß es Dinge gibt, die sie nicht verstehen.“⁸

Das Bild des Schiffes wird nicht selten auch für die katholische Kirche gebraucht; auch dieses Schiff wird von vielen als „unsinkbar“ idealisiert. Aber auch an der „Unsinkbarkeit“ der katholischen Kirche gibt es ernsthafte Zweifel – sicherlich auch deshalb ist der bereits zuvor zitierte Artikel „Am Kippunkt“ von Bucher und Sander mit dem Bild eines Eisbergs illustriert. Was wäre, wenn diese Zweifel und die Anerkennung der Unwissenheit darüber, wie dieses Schiff zukunftstauglich gemacht werden kann, ernsthaft zum Lernanlass würden?

Action Learning „gibt Mut, um im Dunkeln zu suchen, statt sich im Licht des vorhandenen Know-hows zufriedenzugeben. Es schafft die Bedingungen dafür, daß die Lernpartner Unsicherheit und Nichtwissen im Hinblick auf das Unbekannte akzeptieren, daß sie sich selbst und einander als Kompetenz erfahren, weil sie direkt beteiligt sind, und daß sie das Wagnis des Experimentierens angehen.“⁹

Der Physiker Revans verweist uns hier auf das Lukasevangelium und die bereits darin zum Ausdruck kommende Bedeutung einer suchenden und fragenden Haltung auf dem Weg zum Reich Gottes.¹⁰ Action Learning ist folglich als Suchprozess der Teilnehmenden angelegt. Gesucht wird nach der „Fähigkeit,

⁶ S. dazu Pedler, Mike (1999): Eine Begegnung mit Reginald Revans. In: Donnerberg, Ottmar (Hrsg.): Action Learning. Ein Handbuch. Stuttgart, S. 16-27, hier S. 19.

⁷ Hauser, Bernhard (2012): Action Learning. Workbook mit Praxistipps, Anleitungen und Hintergrundwissen für Trainer, Berater und Facilitators. Bonn, hier S. 24.

⁸ Zitat Revans in Pedler 1999, S. 23.

⁹ Donnerberg, Ottmar (1999): Action Learning taucht auf. In: ders. (Hrsg.): Action Learning. Ein Handbuch. Stuttgart, S. 44-87, hier S. 85.

¹⁰ S. Revans 1999, S. 35.

neue und nützliche Fragen zu stellen, wenn das, was vor ihnen liegt, nicht ihre verklärte Vergangenheit, sondern ihre düstere und bedrohliche Zukunft ist.“¹¹

Diese Fähigkeit hat im Action Learning die Bezeichnung „Q“ („Questioning Insight“). Sie steuert auch, welches „P“ („Programmed Learning“) im Sinne der Theorie, die man lehren oder lesen kann, für die Lösung von Herausforderungen herangezogen werden muss.¹²

Ort der Suche nach Q ist für Revans die „lernende Gemeinschaft“¹³. Denn die Fähigkeit des Stellens neuer und nützlicher Fragens kann nicht durch einen formellen Unterricht gelehrt werden, sondern muss experimentell erlernt und eingeübt werden, durch Austausch und Offenlegung in der Gemeinschaft – „erstens, weil der verantwortungsbewußte Umgang miteinander und die Realität des Kontakts zur Ehrlichkeit zwingen, zweitens, weil gleichgestellte Kollegen ständig ihre Deutung der erläuterten Absichten und Taten offerieren, und drittens, weil man ebendiesen Kollegen selbst wieder seinen Rat, seine Kritik und seine Unterstützung anbietet.“¹⁴ Das gelingt am besten mit anderen Kolleg:innen, die ebenfalls die Notwendigkeit des Lernens erkannt haben, weil sie sich ihre mangelnde Qualifikation und ihre Unwissenheit und Unzulänglichkeit fürs Lernen eingestanden haben. Solchen Menschen spricht Revans eine starke Motivation und Bereitschaft zu, gemeinsam mit anderen die vorhandenen Probleme zu klären und dabei Neues auszuprobieren.

Auch hierzu ein auf die pastorale Fort- und Weiterbildung übertragbares Beispiel aus Revans Berufsbiographie. In den 1940er Jahren verantwortete er als Bildungsbeauftragter in der kurz zuvor verstaatlichten Kohle-Industrie Großbritanniens ein Action Learning Programm mit Gruben-Managern. In diesem Kontext ist folgende Aussage zu lesen: „Wenn Männer bereit sind, jede Nacht drei Stunden bei mehreren Gläsern Bier ihre Probleme bis ins kleinste Detail zu besprechen – warum sollte man ihnen dann nicht vorschlagen, dasselbe tagsüber zu tun, allerdings mit weniger Bier? Warum sollten sie nicht einen Blick in die Grube des anderen Managers werfen und sich ein Bild von den dort herrschenden Bedingungen machen – von jenen Bedingungen, über die sie in der Nacht zuvor ausgiebig diskutiert hatten?“¹⁵ Was Revans hier beschreibt,

¹¹ Revans 1999, S. 31.

¹² S. Hauser 2012, S. 27.

¹³ S. Revans 1999, S. 35.

¹⁴ Revans 1999, S. 33.

¹⁵ Revans 1999, S.37.

lässt sich auch bei vielen pastoralen Fortbildungen in den Bars der Bildungshäuser beobachten. Gerade das informelle Gespräch mit Kolleg:innen über die eigenen Erfahrungen führt häufig dazu, sich dem Wesen eines Problems anzunähern oder neue Handlungsoptionen zu entwickeln. Das Action Learning ist der Versuch, diese Lernkonstellation in ein „offizielles, standardisiertes“ Setting zu übertragen.

„In einer lernenden Gemeinschaft schaffen wir Bedingungen, in denen echte Menschen echte Probleme in Echtzeit bewältigen müssen.“¹⁶

Drei Grund-Prinzipien

Entsprechend dieser Grundidee folgt das Action Learning drei Grund-Prinzipien:

- *„Lernen von- und miteinander, vor allem durch Reflexion des Tuns mit Hilfe von Fragen und Rückkoppeln;*
- *Lernen an lebensechten Aufgaben und Projekten, für die der Teilnehmer persönlich Verantwortung übernimmt;*
- *Lernen mit funktionell aufeinander bezogenen Lernpartnern.“¹⁷*

Der erste Punkt ist dabei besonders voraussetzungsreich. Es verlangt Mut, sich auf das Lernen von- und miteinander einzulassen, sich die eigene Unwissenheit oder auch Fehler einzugestehen und sich auf das Stellen kritischer Fragen sowie das Geben von Feedback einzulassen.¹⁸ In dieser Konstellation gibt es keinen Lehrer, der den anderen sagt, was als nächstes zu tun ist, sondern es gibt nur ein gemeinsames Vorantasten und Suchen, ein sich Fortbewegen durch Versuch und Irrtum, durch den Austausch von Kommentaren, Ratschlägen, Kritik und Unterstützung. Entsprechend spricht Donnenberg auch von „Lerngängen“ statt „Lehrgängen“¹⁹. Diese müssen den Teilnehmenden dann vor allem verbindliche Freiräume schaffen – etwa in Form regelmäßiger Treffen – zur gemeinsamen Reflexion und zum gemeinsamen Nach- und Vorausdenken.²⁰

Aber auch dem zweiten Prinzip sei an dieser Stelle in besonderer Weise Bedeutung zugesprochen. „Lernstück“ eines Action Learning-Programms ist ein real existierendes Projekt, das sich nicht durch abrufbares Expertenwissen oder ein „Schema F“ lösen lässt. Dabei kann es sich um ein vorhandenes Problem (der

¹⁶ Revans 1999, S. 31.

¹⁷ Donnenberg 1999, S. 60.

¹⁸ S. Donnenberg 1999, S. 58.

¹⁹ S. Donnenberg 1999, S. 59.

²⁰ S. Donnenberg 1999, S. 57.

Organisation, nicht der Person), einen diagnostizierten Handlungsbedarf oder eine anstehende Reorganisation handeln. Das Lernen findet entsprechend nah am Arbeitsplatz statt, Lernen und Tun gehen dabei Hand in Hand.

Und noch ein weiterer wesentlicher Punkt steckt in diesem zweiten Prinzip: Den Teilnehmenden wurde von der Unternehmensführung für ihr Projekt Verantwortung zugesprochen und die Bearbeitung ist in deren echtem Interesse. Das heißt zum einen, die Teilnehmenden üben eine verantwortliche Rolle aus, aus der heraus sie lernen. Zum anderen gibt es eine Person, die quasi als „Problemeigentümer“ für den Verlauf des Action Learning-Programms die Trägerschaft übernimmt, Mittel dafür einsetzt und eine Trägerschaftsrolle ausübt.²¹

Prinzip drei weist auf die Bedeutung der Zusammensetzung der Lerngruppe hin. Idealerweise führt ein Action Learning-Programm heterogene Personen zusammen – etwa aus verschiedenen Berufen oder verschiedenen Bereichen einer Organisation. „Die Heterogenität befähigt sie, einander ‚dumme‘ Fragen zu stellen, die sich dem Laien aufdrängen und die dann die oder den mit dem Fachgebiet Vertrauten erleben lassen, dass das, was für sie oder ihn selbstverständlich ist, gar nicht so leicht zu vermitteln ist. In den Versuchen, das ‚Selbstverständliche‘ zu erläutern, kommen den Erklärenden dann (heilsame) Zweifel, sie beginnen von selbst, Fragen dazu zu entwickeln, und stoßen auf eigene Annahmen und Auffassungen, die Anlass zum Hinterfragen bieten.“²²

Der Ablauf

In aller an dieser Stelle gebotenen Kürze sei der Ablauf eines Action Learning-Programms skizziert: Zu Beginn steht die Auswahl der Projekte auf Grundlage der Initiativen der Teilnehmenden, die sich für ein solches Projekt einschreiben, und der Überlegungen des Managements. Dann folgen drei Phasen: Vorbereitung, Diagnose und Realisierung. In der Vorbereitungsphase geht es vor allem darum, die Teilnehmenden das Fragen zu lernen und sie zu sensibilisieren für die Bedeutung von Handlungen zugrundeliegenden Auffassungen, Normen und Werten sowie den Systembedingungen, Entscheidungsprozessen, Unsicherheiten und Wahrscheinlichkeiten. Dann folgen die Diagnose- und die Realisierungsphase. In diesen beiden Phasen finden

²¹ S. für diesen Abschnitt insgesamt Revans 1999, S. 35f. sowie Donnenberg 1999, S. 52f.

²² Donnenberg 1999, S. 53.

regelmäßige Treffen der Projektteilnehmenden sowie strukturierte Gespräche der Teilnehmenden mit Auftraggebern und persönlichen Förderern statt. Außerdem verfassen die Teilnehmenden je individuell ein Logbuch für die eigene Reflexion. So werden neben dem exakten Untersuchen der Situation, des Verlaufs und der Ergebnisse das Lernen von- und miteinander sowie das intensive Reflektieren zu zentralen Elementen des Action Learning Programms. Der Lernprozess ist hier als „Entdeckungsweg“, nicht als „Instruktionsweg“ angelegt²³ – er beginnt mit einer im konkreten Tun erworbenen Erfahrung, die in der Reflexion erschlossen und bearbeitet wird. Durch eine sehr intensive Auseinandersetzung gelangt man am Ende – bestenfalls – zu einer wesentlichen Erkenntnis. Präsentationen der Projekte vor einem größeren Publikum bilden den Abschluss des Action Learning-Programms.²⁴ Die Ergebnisse, die am Ende eines Action Learning-Programms stehen können, lassen sich grob in drei Kategorien zusammenfassen: Veränderungen in der Organisation, persönliche Entwicklung der Teilnehmenden sowie Erweiterung der Lernkultur im Sinne eines Vorantreibens einer grundsätzlichen Integration von Arbeit und Lernen.²⁵

Die Rolle des TPI

Welche Rolle kann dem TPI in solchen Programmen zukommen? Im Sinne eines „Action-Learning-Beraters“²⁶ oder „Facilitators“²⁷ kann das TPI über die Möglichkeiten von Action Learning informieren, für die notwendigen Haltungen der wertschätzenden Offenheit und des lösungsorientierten und tabufreien Hinterfragens sensibilisieren sowie ein spezifisches Action Learning-Programm mit den Beteiligten entwerfen und im Sinne eines Katalysators Lernprozesse der Lernpartner intensivieren, beim Lernen Lernen professionell unterstützen. Dass das TPI Teilnehmende aus unterschiedlichen Bistümern und Berufsgruppen zusammenführt, ist darüber hinaus für das Bilden heterogener Lerngruppen von besonderer Bedeutung.

²³ Donnerberg S. 80f.

²⁴Für diesen Absatz s. Donnerberg 1999, S. 60f. sowie 77f.

²⁵ S. Donnerberg 1999, S. 61.

²⁶ S. Donnerberg 1999, S. 54. In einem Action Learning Projekt kann es darüber hinaus weitere Rollen geben: den Kunden, den Förderer oder den Programmträger. Auch zu diesen Rollen gibt Donnerberg ausführliche Hinweise.

²⁷ S. Hauser 2012, S. 28 sowie 224f.

Fazit

Das Format des Action Learning kann das Lernen von- und miteinander fördern, um mit den unterschiedlichen An- und Herausforderungen dieser disruptiven Zeit produktiv umzugehen und so gemeinsam die Zukunft unserer Kirche zu gestalten, die für uns alle noch unbekannt ist. Sein Potential für die pastorale Fort- und Weiterbildung sollte daher unbedingt gehoben werden.

Literatur

Donnenberg, Ottmar (1999): Action Learning taucht auf. In: ders. (Hrsg.): Action Learning. Ein Handbuch. Stuttgart, S. 44-87.

Hauser, Bernhard (2012): Action Learning. Workbook mit Praxistipps, Anleitungen und Hintergrundwissen für Trainer, Berater und Facilitators. Bonn.

Pedler, Mike (1999): Eine Begegnung mit Reginald Revans. In: Donnenberg, Ottmar (Hrsg.): Action Learning. Ein Handbuch. Stuttgart, S. 16-27.

Revans, Reginald (1999): Action Learning: Wesen und Voraussetzungen. In: Donnenberg, Ottmar (Hrsg.): Action Learning. Ein Handbuch. Stuttgart, S. 28-43.

6. Von „believing without belonging“ zu „vicarious religion“: Grace Davies Verständnis von Religion in Europa

Regina Heyder

Es ist eine symbolträchtige Schwelle, die noch 2022 erreicht werden könnte: Der Anteil der katholischen und evangelischen Christ:innen an der Gesamtbevölkerung in Deutschland wird in Kürze unter 50% sinken. Mit ungläubigem Staunen blickt man auf die Zahlen der alten Bundesrepublik, wo bis Anfang der 1970er Jahre noch über 90 % der Gesamtbevölkerung einer der beiden großen Kirchen angehörten. Im Jahr 2000, in dem die durch die Wiedervereinigung zunächst gestiegenen Austrittszahlen wieder zurückgegangen waren, waren immerhin noch 65% der Bevölkerung Mitglieder einer der beiden großen Kirchen. Vor allem in den beiden Katastrophenjahren 2010 (nach dem Bekanntwerden des Missbrauchs am Canisius-Kolleg in Berlin) und 2019 (nach der Veröffentlichung der MHG-Studie 2018) schnellten die Kirchenaustritte von Katholik:innen nach oben.²⁸ Aktuell begünstigen verschiedene Vorgänge wie „Köln“ oder die Veröffentlichung des Missbrauchsgutachtens zum Erzbistum München und Freising im Januar 2022 die Austrittsneigung von Katholik:innen im Rheinland und in ganz Deutschland. Dabei lässt sich ein vergleichsweise neues Phänomen beobachten, wenn Katholik:innen zwar formal ihren Austritt aus der Körperschaft des öffentlichen Rechts erklären, sich aber weiterhin dezidiert als katholisch verstehen.²⁹ Heute nimmt die Austrittsneigung gerade unter den der Kirche hoch verbundenen Katholik:innen zu, und zwar, so lassen sich viele Äußerungen interpretieren, gerade weil sie der Kirche hoch verbunden sind, sich in ihr in der Vergangenheit vielfältig engagiert haben und deshalb ihre Enttäuschung umso größer ist. Für diejenigen, die bleiben, ist das oft nur schwer auszuhalten, weil sie Reformanliegen mit den Ausgetretenen teilen. Der Synodale Weg in Deutschland ist angesichts dieser Herausforderungen zum Gelingen verpflichtet.

²⁸ Für diese Zahlen vgl. die von der Bundeszentrale für politische Bildung erstellte Übersicht für die Jahre 1960 bis 2019 (<https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61565/katholische-und-evangelische-kirche/>; Zugriff 31.3.2022).

²⁹ Ermöglicht nicht zuletzt durch das nach römischen Vorgaben formulierte Dekret der Deutschen Bischofskonferenz zum Kirchenaustritt vom 20.09.2012 (https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/presse/2012-145a-Allgemeines-Dekret-Kirchenaustritt_Dekret.pdf).

Was bedeutet dieses Schwinden der Mitgliederzahlen? Mit Sicherheit all das, was viele befürchten – zurückgehende religiöse Praxis, Relevanzverlust der großen Kirchen, weniger Kirchensteuermittel. Gleichzeitig bedeutet es auch anderes: Diversifizierung religiöser Zugehörigkeit, Sinnsuche jenseits etablierter Formen von Religiosität, die bleibende Präsenz christlicher Werte, christlicher Organisationen und einer christlich geprägten Kultur. Die britische Religionssoziologin Grace Davie (geb. 1946), selbst der Church of England eng verbunden – u.a. durch ein Laienkanonikat der Diocese of Europe –, hat diese Entwicklungen in Großbritannien und Europa analysiert und ebenso plausible wie pointiert formulierte Konzepte zu ihrer Deutung vorgelegt. Großbritannien betrachtet Davie dabei als „a variation on the European theme“ (Paradox, XII, vgl. 3): Den Hintergrund bilde jeweils die Existenz einer historisch gewachsenen und dominierenden Kirche, die von Pfarreien über Diözesen bis hin zur Nation territorial strukturiert sei.³⁰ Von Davie ausgehend möchte ich im vorliegenden Artikel zum Diskurs über mögliche Konsequenzen für Kirche-Sein, Pastoral und Fortbildung beitragen, wohl wissend, dass auch soziologische Analysen dem Wandel immer nur folgen (können) und angesichts einer beschleunigten religiösen Transformation auch die heuristische Qualität dieser Konzepte Schwankungen unterliegt.

Bahnbrechend war Davies Studie von 1994, *Religion in Britain Since 1945: Believing Without Belonging*. Der Untertitel wurde zum vieldebattierten Konzept und beschrieb das Auseinandertreten von Glauben und Religionszugehörigkeit, wobei Davie schon damals jene rund 50 % der britischen Bevölkerung im Blick hatte, die sich einerseits jenseits organisierter Religion bewegen, sich andererseits aber nicht dezidiert von organisierter Religiosität abwenden. Die Ausgangsfrage von Davie lautete, warum Brit:innen in Umfragen darauf beharren zu glauben („persist in believing“), und gleichzeitig keine Notwendigkeit sehen, an organisierter Religiosität zu partizipieren (vgl. Davie 1994, 2). „Indeed, most people in this country – whatever their denominational allegiance – express their religious sentiments by staying away from, rather than going to, their place of worship“ (ebd.). Für Länder mit einem Kirchensteuersystem wie etwa in Skandinavien³¹ oder Deutschland wurde umgekehrt auch das

³⁰ Die Unterschiede zur konfessionell differenzierten religiösen Landschaft in Deutschland liegen auf der Hand, sind aber für diesen Beitrag weniger von Belang (vgl. Davie 2006).

³¹ Inzwischen ist die Kirchensteuer in den meisten skandinavischen Ländern durch andere Finanzierungen ersetzt worden.

Phänomen des „belonging without believing“ identifiziert. In den USA dagegen, wo schon immer religiöse Pluralität ihren Platz und einzelne Kirchen nie den Anspruch hatten, das religiöse Leben des gesamten Landes zu organisieren, schien die These des „believing without belonging“ ebenso wie die Säkularisierungshypothese weniger selbstevident.

Gut zwanzig Jahre später veränderte Davie in der zweiten Auflage ihres Buches den Untertitel: Religion in Großbritannien galt ihr nun als „A persistent paradox“ (Davie 2015). Als ein Merkmal dieses Paradoxes identifizierte sie die „unerwartete Prominenz religiöser Themen in der öffentlichen Debatte“, die im 21. Jahrhundert nochmals zugenommen habe (ebd., Xlf). Säkularisierung und religiöse Diversifizierung, so Davie, gehen im 21. Jahrhundert Hand in Hand.

Der Ort von Religion in Europa, so Davie, sei anhand von sechs heterogenen, ja oft widersprüchlichen Faktoren zu bestimmen.

1. Das Erbe der Vergangenheit: Kirchen haben die Kultur Europas wesentlich geprägt.
2. Diese Kirchen haben im Leben moderner Europäer in spezifischen Momenten der Freude oder der Trauer immer noch ihren Ort. Sie sind allerdings nicht mehr in der Lage, den Glauben und das Verhalten einer Bevölkerungsmehrheit zu beeinflussen oder zu disziplinieren.
3. In religiösen Gemeinschaften ersetze zunehmend die Möglichkeit der Wahl das bisherige Modell der Verpflichtung, am Gottesdienst teilzunehmen. Auch die Kirchenmitgliedschaft werde heute zunehmend gewählt statt wie zuvor vor allem geerbt.
4. In Europa als Ankunftsgesellschaft leben nun Menschen mit divergierenden religiösen Erwartungen und Ambitionen – Christ:innen aus dem globalen Süden ebenso wie Menschen mit anderen religiösen Überzeugungen. Dies verändert vor allem die lange gültige Annahme, dass Religion eine Privatangelegenheit sei.
5. Die (erzwungene) Reaktion säkularer Eliten auf die zunehmende Sichtbarkeit und Bedeutung von Religion im öffentlichen wie im privaten Leben – erkennbar etwa an Debatten über religiöse Symbole im öffentlichen Raum oder die gewalttätigen Auseinandersetzungen um die Mohammed-Karikaturen, die so nicht erwartet wurde und auf die etwa Politiker:innen, überzeugt vom Säkularisierungsparadigma, nicht gut vorbereitet waren.

6. Das Bewusstsein, dass Europa kein Prototyp für die globale Präsenz von Religion ist. Nach Davie ist Europa nicht säkular, weil es modern, sondern weil es europäisch ist.

Davie hat diese Faktoren seit Anfang der 2000-er Jahre benannt (vgl. Davie 2006, 271f sowie Meyer und Rachidi 2019). Selbstverständlich haben sie ihre jeweiligen Konjunkturen, aber es scheint, als hätten sie ihre grundlegende Gültigkeit auch heute noch nicht verloren. Im Zusammenhang mit ihnen formulierte Davie eine weitere These – jene der „vicarious religion“, die Gert Pickel mit „Stellvertreterreligion“ wiedergibt (Pickel 2021). Davie definiert „vicarious religion“ als „the notion of religion performed by an active minority but on behalf of a much larger number, who (implicitly at least) not only understand, but quite clearly approve of what the minority is doing“ (Davie 2007, 22). Was die angesprochene Minderheit so tut, ist nach Davie am besten mithilfe von Beispielen darstellbar: Kirchen bzw. Kirchenleitungen führen Rituale im Namen anderer durch (z. B. bei einer Geburt, Hochzeit oder einem Todesfall).

Verantwortliche der Kirchen und die Teilnehmenden von Gottesdiensten glauben stellvertretend für andere (und ziehen Kritik auf sich, wenn sie öffentlich zweifeln)

Kirchenleitungen und Gottesdienstbesucher:innen verkörpern stellvertretend für andere moralische Normen (und werden dafür kritisiert, wenn sie sich von traditionellen Normen abwenden).

Schließlich können die Kirchen einen Raum für die stellvertretende Auseinandersetzung mit ungelösten Fragen in modernen Gesellschaften bieten (vgl. Davie 2007, 23)

Soziologisch greifbar wird eine „vicarious religion“ einerseits dann, wenn Menschen substantielle Beiträge für die Kirchen bezahlen, ohne selbst die Glaubensüberzeugungen der Kirchen zu teilen. Davie nennt wiederum die skandinavischen Länder als Beispiel. Im Tausch für den Kirchenbeitrag bietet die Kirche Personal und eine kulturelle Präsenz, etwa durch Kirchenmusik und den Erhalt von Kirchengebäuden, die weit über die religiöse Gemeinschaft hinaus identitätsstiftend sind. Menschen wissen, dass sie mit ihrem Kirchenbeitrag zudem ein soziales Engagement ermöglichen, für das sie bei der Kirche eine besondere Kompetenz vermuten. „Vicarious religion“, so Davie, zeigt sich des Weiteren in disruptiven Situationen, „individual or collective, in or through which the implicit becomes explicit, or the abnormal normal“ (Davie 2006, 277). Davie

nennt beispielsweise den Untergang der Estonia, den Tsunami von 2004 oder den Tod von Prinzessin Diana. Wie selbstverständlich suchen Menschen in solchen Situationen eine wie auch immer geartete Begleitung durch die Kirche, die beispielsweise in Liturgien individuelle Erfahrungen und Zeichen der Trauer an eine Gemeinschaft zurückbindet. Diese Liste kollektiver disruptiver Erfahrungen lässt sich bis zur Klimakatastrophe und dem Krieg Russlands gegen die Ukraine fortsetzen, und ihr wären individuelle disruptive Erfahrungen an die Seite zu stellen, die sich in jeder Biografie finden. Das Konzept der Stellvertreterreligion bedeutet, dass das „Christentum und seine religiösen Angebote [...] eine im Notfall aktivierbare religiöse Ressource [bleiben]“ (Pickel 2021).

„Vicarious religion“ ist ein Interpretationsangebot, um die Situation des Christentums und der römisch-katholischen Kirche in Deutschland zu denken, gerade angesichts von aktuellen Disruptionserfahrungen. Wenn pastorale Mitarbeiter:innen um diese Perspektive auf Kirche und Gesellschaft wissen, kann dies Auswirkungen auf ihre Haltung und ihre Praxis haben. Es wird ihnen und der „aktiven Minderheit“ dann darum gehen, sich bewusst für jene zu öffnen, die auf Kirchen und Glauben ausschließlich in spezifischen biografischen oder gesellschaftlichen Situationen rekurrieren. Sie werden Räume öffnen, um individuelle, oft ungeübte Ausdrucksformen einer religiösen Sehnsucht behutsam in eine gemeinschaftliche Praxis zu integrieren. Sie werden konsequent sozialräumlich und diakonisch denken. Sie werden Liturgien für disruptive Situationen, etwa ein Friedensgebet, so gestalten, dass es nicht nur die ohnehin praktizierende Minderheit anspricht. Fortbildungen werden die gesellschaftlichen ebenso wie die individuellen Disruptionserfahrungen der Teilnehmenden (und derjenigen, für die und mit denen sie pastorale Verantwortung tragen) reflektieren. Fortbildungen werden mit Blick auf jene Haltungen und Kompetenzen konzipiert, die für eine Pastoral in disruptiven (und deshalb prinzipiell unbekannt) Situationen hilfreich sein könnten. Und sie werden – behutsam und suchend – die theologischen Traditionen der Stellvertretung befragen, um sie ins Gespräch mit einer „vicarious religion“ zu bringen.

Literatur

(Davie 1994). Grace Davie, *Religion in Britain Since 1945: Believing Without Belonging*, Oxford 1994.

(Davie 2006). *Religion in Europe in the 21st Century: The Factors to Take into Account*, in: *European Journal of Sociology* XLVII (2006), S. 271-296.

(Davie 2007). Grace Davie, *Vicarious Religion: A Methodological Challenge*, in: *Everyday Religion. Observing Modern Religious Lives*, hg. Von Nancy T Ammerman, Oxford 2007, 21–35.

(Davie 2011). Grace Davie, *Vicarious Religion: A Response*, in: *Open Research Exeter*, 15. Juli 2011.

(https://ore.exeter.ac.uk/repository/bitstream/handle/10036/3186/Vicarious%20Religion_A%20Response.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

(Davie 2015). *Religion in Britain since 1945: A persistent paradox*, New York 2015.

(Meyer und Sorger-Rachidi 2019). Sophie Meyer/Janina Sorger-Rachidi, *Interview with Grace Davie, Keynote Speaker of the 2018 EASR Conference, Bern*, in: *Zeitschrift für Junge Religionswissenschaft* 14 (2019),

(<https://doi.org/10.4000/zjr.1164>).

(Pickel 2021). Gert Pickel, *Stellvertreterreligion als Modell der Zukunft der Kirche in Europa?*, in: *euangel* 2,2021 (<https://www.euangel.de/ausgabe-2-2021/stellvertretung/stellvertreterreligion-als-modell-der-zukunft-der-kirche-in-europa.pdf>, 31.3.2022).

7. Von der Volkskirche zur Volkskirche³²

Christoph Rüdesheim

Ein kleines Dorf im Vorderhunsrück in den frühen sechziger Jahren des letzten Jahrhunderts. Katholisch aus Tradition. Etwa 600 Menschen wohnen hier, gefühlt genauso viele gehören zur katholischen Kirche. Seit Jahrhunderten ist hier der Pfarrer selbstverständlicher Teil des Dorflebens. Er hält den täglichen Gottesdienst, am Sonntag auch die Andacht und die Christenlehre für die Jugendlichen. In der katholischen Volksschule ist er in allen Klassen für den Religionsunterricht verantwortlich, dort werden auch die Kinder der 2. Klasse auf die Erstkommunion vorbereitet. Auch den Unterricht für die Firmbewerber:innen hält er selbst. Und natürlich wird die samstägliche Beichte von ihm abgenommen, selten ein „fremder Beichtvater“ hinzugezogen. Was man im Dorf noch nicht ahnt: Er wird der letzte Priester sein, der das Pfarrhaus bewohnt.

Der Pfarrer ist für alles im kirchlichen Bereich zuständig, lediglich in Verwaltungsdingen ist die Hinzuziehung von Gemeindemitgliedern erforderlich. Zu Recht kann er sagen: Es ist seine Pfarrei, er hat hier das Sagen, aber auch die Last der vielen Aufgaben. Ein perfektes klerikales System, das von den Gemeindemitgliedern auch weitgehend unhinterfragt mitgetragen wird.

Selbstverständlich gehört der Gottesdienstbesuch am Sonntag zur Pflicht der Katholiken dazu. Eine Reihe von Männern verfolgt ihn stehend im Glockenturm und nutzt die Predigt, um draußen eine Zigarette zu rauchen, oder den Kommuniongang, um einen guten Platz für den Frühschoppen im nahe gelegenen Gasthaus zu erwischen: kleine Gelegenheiten, sich in diesem System den Freiheitsgrad etwas zu erweitern.

Die prachtvollen Blumenteppeiche zu Fronleichnam, die Altäre an vielen Häusern, der Fahnschmuck auf dem gesamten Prozessionsweg und die (zumindest gefühlte) Teilnahme des gesamten Dorfes vermitteln den Eindruck, dass die Kirche den Menschen hier wichtig ist. Auch die Flurprozessionen um Christi Himmelfahrt sind gut besucht. An den Sonn- und Feiertagen ruht die Arbeit, auch in der Landwirtschaft. Lediglich das Kühemelken und das Füttern der Tiere sind davon ausgenommen. Volkskirche, wie sie im Buche steht.

³² Dieser Artikel erschien jüngst in Roth, U. (Hg.), *Katholisch in 75 Jahren Rheinland-Pfalz. Personen, Orte, Ereignisse, Ideen*, (=Quellen und Abhandlungen zur Mittelrheinischen Kirchengeschichte, Bd. 145), Münster 2022, 368-371.

50 Jahre später in einem rheinhessischen Dorf. Die oben beschriebenen Zeiten kennen die Älteren auch noch, doch vieles hat sich verändert. Seit über 30 Jahren gibt es keinen Pfarrer mehr, der nur für das Dorf zuständig ist. Der lange von Ordensschwestern geführte Kindergarten ist von ausgebildeten Erzieherinnen geführt, das alte Schwesternhaus schweren Herzens verkauft.

Der Pfarrer hat jetzt seinen Sitz in der nahe gelegenen Stadt und ist für vier Gemeinden zuständig. Ihm zur Seite stehen weitere Priester, die einzelne Aufgaben übernehmen. Auch studierte Männer und Frauen, die als Gemeinde- und Pastoralreferent:innen bei der Diözese angestellt sind, kennt man hier. Sie haben in vielen Bereichen Aufgaben übernommen, für die bisher der Pfarrer zuständig war. Längst haben sie die Leitung der Erstkommunion- und Firmvorbereitung übernommen, sind zuständig für die Jugendarbeit, erteilen Religionsunterricht, begleiten unterschiedliche Gruppen der Gemeinde. Viele von ihnen sind auch in übergemeindlichen Arbeitsfeldern eingesetzt. Für solche Aufgaben wie Krankenhaus-, Gefängnis- und Psychiatrieseelsorge sind sie durch zusätzliche Kurse echte Expert:innen in ihren Bereichen. Dadurch unterscheiden sie sich von ihren Kolleg:innen in den Gemeinden, die nicht für jede weitere Aufgabe neu qualifiziert werden, sondern oft als Allrounder zum Einsatz kommen.

Und doch sind sie alle Teil einer „Expertenkirche“: An drei bis fünf Jahre Studium schließt sich eine pastorale Ausbildung an, die je nach Diözese 2 bis 5 Jahre dauert. Erst dann werden Planstellen übernommen. Auf dem Weg dorthin bekommen sie Supervision zur Klärung der professionellen Rolle und zur Besprechung kritischer Situationen im Arbeitsfeld. Die Berufe der Kirche haben sich analog zur gesamtgesellschaftlichen Entwicklung als Expertenberufe etabliert. Die wachsende Zahl der Expert:innen hat zwiespältige Wirkungen auf das Gesamtsystem. Neben dem Professionalisierungsschub ist dabei auch eine Verführung zur Stabilisierung und Fortführung des zuvor priesterlich-klerikalen Systems als nun hauptamtlich-klerikales System, innerhalb dessen die Kleriker weiterhin eine Sonderrolle hatten.

Die Pfarrei hat rechtlich noch ihren alten Status, ist aber den Weg über einen Pfarrverband hin zu einer Pfarrgruppe gegangen, in der Hauptamtliche und Gremien sich austauschen und ihre Arbeit koordinieren. Die Bedeutung der Ehrenamtlichen hat sich in den letzten 50 Jahren gewandelt. Seit den frühen

siebzigster Jahren gestalten gewählte Pfarrgemeinderäte das Leben vor Ort mit. Zwar haben sie keine echten Entscheidungsmöglichkeiten in den Kernbereichen des kirchlichen Lebens, aber sie sind ein Schritt zu mehr Beteiligung. Dennoch bleibt die Frage, ob in all dem Engagement, das in das kirchliche Leben investiert wird, ein System aufrecht erhalten wird, dem die Lernimpulse des Zweiten Vatikanischen Konzils immer noch fremd bleiben. Was wurde nicht alles ausprobiert! Aus einer „One-Man-Show“ versuchte man unter dem Slogan „Wer mitmacht, erlebt Gemeinde“ eine Beteiligungskirche zu etablieren, deren Abbrüche aber immer deutlicher zu beobachten sind. In mehreren Reformschüben (Gemeinsame Synode der Bistümer, Kirche von unten, Kirchenvolksbegehren, Wir sind Kirche, Synodaler Weg, Maria 2.0 etc.) versuchte man, Veränderungen zu etablieren, die aber oft mit dem Verweis auf weltkirchliche Erfordernisse verhindert wurden.

Mittlerweile legt man in der Westerwaldgemeinde – wenn es um das Gemeindeleben im Dorf geht – selbst Hand anlegt. Waren noch vor zehn Jahren für alle wesentlichen Vollzüge Hauptamtliche zuständig, so heißt jetzt die Devise: Was wir gemeinsam voranbringen können, das packen wir selbst an. Was wir in unserem Glauben als wichtig erkannt haben, das setzen wir auch um. Wir müssen aber nicht mehr alle kirchlichen Vollzüge aufrechterhalten. So entstehen lokale Gemeinden mit je eigenem Gepräge, die der großen Pfarrestruktur, die als Netzwerk gedacht ist, ein buntes Ganzes gibt. Auf der Ebene der Pfarrei gibt es weiterhin Hauptamtliche, die sich jetzt sehr viel klarer als früher als Unterstützer der lokalen Strukturen verstehen, die dafür Sorge tragen, dass es Qualifizierungsprogramme gibt, die die örtlichen Aktivitäten grundieren. Ihren Auftrag von Seiten der Diözese sehen sie darin, mit den Verantwortlichen auf den unterschiedlichen Ebenen das Ganze so in der Spur des Evangeliums zu halten, dass ein Mehr an Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung als Ausdruck des wachsenden Reiches Gottes werden kann. Dabei sind die Hauptamtlichen sehr viel stärker als zuvor darauf bedacht, dass sie nicht selbst die Dinge tun, die von den Engagierten vor Ort getan werden können. Da sich die Zahl der Hauptamtlichen in den letzten 10 Jahren fast halbiert hat, ist es auch für die Katholik:innen einsichtig, dass die Form der Betreuungskirche, in der fast alles von Hauptberuflichen initiiert und getragen war, nicht mehr praktikabel ist.

Zum Glück haben sich die neuen Strukturen nicht als Form der Zentralisierung etabliert, sondern als freigebende und unterstützende Angebote.

Nicht zuletzt die grundstürzenden Erkenntnisse über sexuellen und spirituellen Missbrauch haben dazu geführt, dass sich das bisher vertraute klerikal-hierarchische System transformieren musste und sich damit partizipative und synodale Strukturen etablieren konnten. Vor Ort können die Ehrenamtlichen zu Recht sagen: Sie leiten die Gemeinde.

Drei Szenen aus 60 Jahren – dreimal Volkskirche in unterschiedlichen Ausprägungen.

Da ist zum einen eine Volkskirche als Gegenüber einer ständischen Herrschaftselite der Kleriker. Alle Macht ist gebündelt im bischöflich-priesterlichen Amtsgefüge und funktioniert weitgehend unhinterfragt in einer immer noch patriarchalen Gesellschaft. Historisch gesehen zeigen die Proteste der Studierenden in den sechziger Jahren, dass eine Modernisierung des Staates und seiner Institutionen anstand. Für viele war es die Befreiung aus gesellschaftlichen Zwängen, auch im kirchlichen Bereich. Die Einführung von Ministrantinnen und Beatmessen sind Zugeständnisse, aber zugleich ein Placebo: Am „innersten Kern“ der Kirche darf sich nichts ändern. Die Päpste Johannes Paul II. und Benedikt XI. stehen für diese defensive Ausrichtung. Etwa in der unveränderlichen Ablehnung der Weihe von Frauen zum Priesteramt oder in der Wiederezulassung des Tridentinischen Ritus leiteten sie zum Teil als reaktionär empfundene Schritte ein. Volkskirche zeigt sich hier einerseits analog zum gesellschaftlichen Bereich auch als Widerstand gegen nicht mehr nachzuvollziehende Verbote und Entscheidungen, andererseits ist sie weiterhin ein Relikt einer hierarchischen Herrschaftspyramide, deren untere Basis sie bildet und sich damit auch als stabilisierendes Element entpuppt.

Hoffnungen für ein neues Verständnis von Kirche brauchen nicht mehr nur in ferner Zukunft gesucht werden, sondern können sich aus unterschiedlichen Quellen der weltkirchlichen Realisierung dessen, was Katholische Kirche auch in seiner Weite bedeuten kann, speisen. Bereits mit dem Zweiten Vatikanum kam es in Lateinamerika zu einer Theologie der Kirche des Volkes, die dem Glaubenssinn gerade auch der einfachen Menschen eine besondere Würde zumisst. Sie gibt ihrer Auslegung der Bibel in den mühsamen Alltag, im Ringen um Würde und Überleben, den Vorrang vor einer Kooperation mit den

Mächtigen. Volkskirche realisiert sich hier als Kirche des Volkes, als Aufnehmen ihrer bedrängenden Lebenssituation und ihres Glaubenssinnes. In vielfältigen Projekten „Lokaler Kirchenentwicklung“ wurde das seit 20 Jahren auch in unseren Breiten ausprobiert: die Einladung aus dem Evangelium Impulse für gesellschaftliches und kirchliches Engagement zu gewinnen, das sich nicht mehr unter der Regie von Hauptamtlichen abspielt, sondern mit deren Unterstützung. In aller Veränderung dessen, was Volkskirche heißen kann und wie sie sich in den vergangenen Jahren als solche realisiert hat, gibt es einen roten Faden, der nicht aufgeben werden darf: Volkskirche heißt immer, dass vor Ort Ausdrucksformen des Christlichen und kirchliche Grundvollzüge zuverlässig angetroffen werden können. Eine Kirche der „Kleinen Herde“, die sich in gesellschaftliche Nischen zurückzieht, ist mit der Reich-Gottes-Botschaft und dem Sendungsauftrag Jesu nicht vereinbar. Kirche bleibt Volkskirche, die hoffentlich im Sinne ihres Auftrags wächst.

Literatur

Bucher, Rainer (Hg.), Die Provokation der Krise. Zwölf Fragen und Antworten zur Lage der Kirche. Würzburg 2005.

Bucher, Rainer, ...wenn nichts bleibt, wie es war. Zur prekären Zukunft der katholischen Kirche. Würzburg 2012.

Mette, Norbert, Art. Volkskirche. I. Katholisches Verständnis. In: LThK Bd. 10, 2001, Sp. 862f.

Zulehner, Paul M., Priestermangel praktisch. Von der versorgten zur sorgenden Pfarrgemeinde. München 1983.