



universität  
wien

# DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

**„Spielräume.**

**Rollen und Konflikte von PastoralreferentInnen.“**

Verfasserin

Mag. theol. Katharina Renner

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2008

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 122 295  
Studienrichtung lt. Studienblatt: Soziologie  
Betreuer: Dr. Friedhelm Kröll

## **Danksagung**

Die Soziologie als der Versuch einer analysierenden Außenperspektive war für mich der ergänzende Kontrast zur Theologie, die eben diese Perspektive oft scheut. Im Laufe beider Studien habe ich gemerkt, wie ähnlich sie sich trotzdem sind – beide geraten hin und wieder in Gefahr, den Kontakt zur Welt zu verlieren, obwohl sie eigentlich mitten drin stehen sollten. Diese Bodenhaftung nicht zu verlieren, haben mir viele geholfen. Ganz besonders möchte ich mich bei Prof. Friedhelm Kröll für die Anregungen und Unterstützung für diese Arbeit und die unkomplizierte Art der Betreuung bedanken. Das Institut für Soziologie mit seinen Angestellten – sowohl Lehrende wie administratives Personal – hat mich wegen seiner Hilfsbereitschaft trotz der Massen an StudentInnen oft freudig überrascht. Weiters danke ich Stephan Renner, ohne den diese Arbeit wohl nicht so zustande gekommen wäre, und unserem Sohn Theodor, der zwar nicht viel Verständnis für seine studierende Mutter aufbringen konnte, aber auf vielerlei andere Art meine Tage schöner macht. Meinen Eltern Friedrich und Adelheid Renner möchte ich für ihre Unterstützung und Hilfe über die Jahre und für ihr Verständnis für mein Studieren danken.

Ich widme diese Arbeit unserem Sohn Konrad, der am 18. Mai 2008 zur Welt kam.

## **Vorwort**

Die vorliegende Arbeit ist eine Neuauswertung des empirischen Materials, das für eine Umfrage unter PastoralreferentInnen im deutschsprachigen Raum durchgeführt wurde (Zulehner/Renner 2006). Im Gegensatz zur erwähnten Studie stand für die vorliegende Arbeit nicht die Selbstverortung innerhalb der Kirche im Vordergrund, sondern die Konflikte, die aufgrund von unterschiedlichen Erwartungen an PastoralreferentInnen von Seiten des Klerus und des so genannten Kirchenvolks entstehen. Das analytische Fundament dafür bildeten die Arbeiten von Robert K. Merton. Mit Hilfe seiner Theorie zum Rollen-Set und den von ihm analysierten Mechanismen zur Bearbeitung von Konflikten innerhalb des Rollen-Sets soll die Situation von PastoralreferentInnen vertiefend beschrieben werden. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt auf den Konflikten, mit denen PastoralreferentInnen umzugehen haben, und insbesondere auf ihren Strategien im Umgang mit den anderen Mitgliedern ihres Rollen-Sets.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b>	<b>7</b>
1.1	Schematischer Aufbau des Rollen-Sets und der Konflikte innerhalb	9
1.2	Begrifflichkeiten	11
1.2.1	Amt	11
1.2.2	Zweites Vatikanisches Konzil	13
1.2.3	PastoralreferentIn	13
1.3	Methodische Herangehensweise	13
<b>2</b>	<b>DIE ROLLE VON PASTORALREFERENTINNEN IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE</b>	<b>17</b>
2.1	Von den Anfängen bis zur Gegenwart	17
2.1.1	Laien nach dem Zweiten Vaticanum	18
2.1.2	Österreichischer synodaler Vorgang	21
2.1.3	Die gemeinsame Synode der Bistümer der BRD	22
2.1.4	Rahmenstatut für Pastoralreferent(innen) in den Bistümern der BRD	23
2.1.5	In verbo tuo	24
2.2	Sendung der Laien	25
2.2.2	Unterschied Priester – Laie	26
2.2.3	Übernahme priesterlicher Aufgaben	28
2.2.4	Laienpredigt	29
2.2.5	Gemeindeleitung	30
2.2.6	Seelsorge	31
2.2.7	Weihe für PastoralreferentInnen als Ausweg?	31
2.3	Situation heute	32
2.3.1	Länderspezifische Unterschiede	32
2.3.2	Finanzielle Situation	33
2.3.3	Aufgaben und Leitlinien	33
2.4	Berufsbild	35
2.4.1	Qualifikation	36
2.4.2	Anforderungen an PastoralreferentInnen	38
2.4.3	Arbeitsbereiche	39
<b>3</b>	<b>DIE ROLLENTHEORIE NACH MERTON</b>	<b>44</b>

<b>3.1</b>	<b>Bezugsgruppenverhalten</b>	<b>46</b>
<b>3.2</b>	<b>Strukturierung der Rollenkonflikte im Rollen-Set</b>	<b>47</b>
<b>3.3</b>	<b>Soziale Mechanismen gegen die Labilität</b>	<b>48</b>
3.3.1	Relative Bedeutsamkeit verschiedener Positionen	48
3.3.2	Machtunterschiede zwischen den Personen in einem Rollen-Set	48
3.3.3	Abschirmung des Rollen-Handelns gegenüber der Beobachtung durch Mitglieder des Rollen-Set	49
3.3.4	Übersehbarkeit widersprüchlicher Forderungen seitens der Mitglieder eines Rollen-Set	49
3.3.5	Gegenseitige soziale Unterstützung zwischen den Statusinhabern	50
3.3.6	Beschränkungen des Rollen-Set	50
<b>4</b>	<b>ERWARTUNGEN AN PASTORALREFERENTINNEN</b>	<b>51</b>
<b>4.1</b>	<b>Erwartungen vom Klerus</b>	<b>51</b>
<b>4.2</b>	<b>Erwartungen von Ehrenamtlichen</b>	<b>53</b>
<b>4.3</b>	<b>Erwartungen vom Kirchenvolk</b>	<b>54</b>
<b>5</b>	<b>INTERROLLENKONFLIKTE VON PASTORALREFERENTINNEN UND SOZIALE MECHANISMEN</b>	<b>56</b>
<b>5.1</b>	<b>Mechanismus 1: Relative Bedeutsamkeit verschiedener Positionen</b>	<b>57</b>
5.1.1	Probleme mit der Kirchenleitung	57
5.1.2	Problem, die eigene Position zu bestimmen	59
<b>5.2</b>	<b>Mechanismus 2: Machtunterschiede im Rollen-Set</b>	<b>62</b>
5.2.1	Problem: Meinungsverschiedenheiten und kirchenpolitische Entscheidungen	62
5.2.2	Problem: Konflikt mit dem direkten Vorgesetzten (Priester/Bischof)	65
5.2.3	Problem: Konflikt mit Ehrenamtlichen	67
<b>5.3</b>	<b>Mechanismus 3: Abschirmung des Rollenhandelns</b>	<b>70</b>
5.3.1	Problem: Kompetenzeinschränkungen für PastoralreferentInnen	70
5.3.2	Problem: KeineR weiß, was sie dürfen	73
<b>5.4</b>	<b>Mechanismus 4: Gegenseitige Blockade zwischen Punkten</b>	<b>78</b>
<b>5.5</b>	<b>Mechanismus 5: Gegenseitige soziale Unterstützung zwischen den Statusinhabern</b>	<b>79</b>
<b>5.6</b>	<b>Mechanismus 6: Beschränkungen des Rollen-Set</b>	<b>80</b>
<b>5.7</b>	<b>Aussitzen</b>	<b>81</b>

<b>6</b>	<b>RESÜMEE</b>	<b>82</b>
<b>7</b>	<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>85</b>
<b>8</b>	<b>ABSTRACT</b>	<b>89</b>
<b>9</b>	<b>CURRICULUM VITAE</b>	<b>90</b>

# 1 EINLEITUNG

Die vorliegende Arbeit untersucht die Schwierigkeiten im Verhältnis von PastoralreferentInnen zu anderen Positionen im Rollen-Set innerhalb des sozialen Systems Kirche. Einige dieser Probleme und Konflikte bedrohen das Rollen-Set. Zur Lösung dieser Konflikte werden Strategien angewandt, wie sie auf abstrakter Ebene von Robert K. Merton beschrieben wurden. Die vorliegende Arbeit wendet daher das analytische Raster Mertons auf das soziale System Kirche an und untersucht damit die Konflikte in der Trias Klerus – PastoralreferentInnen – Kirchenvolk.

Die Entwicklung des Berufs „PastoralreferentIn“ ist eine Reaktion auf tief greifende Veränderungen innerhalb und außerhalb der Kirche. Im Zweiten Vatikanischen Konzil öffnete sich die Kirche für die Welt („Aggiornamento“), nahm die Laien wichtig und ernst und sprach von der Sendung jedes/r ChristIn. Die Zahl der Priester hingegen nahm und nimmt immer noch ab, wodurch ein aktives Gemeindeleben in vielen Gemeinden von Laien abhängt, die die Aufgaben der Priester übernehmen.

Allerdings sind diese Entwicklung und die wachsende Bedeutung von PastoralreferentInnen in der Kirche nicht konfliktfrei verlaufen. Es scheint, als würden PastoralreferentInnen und „klassische Priester“ aneinander leiden – die einen sind sich über die eigenen Aufgaben im Unklaren, die anderen fürchten die Relativierung ihres priesterlichen Amtes. PastoralreferentInnen scheinen lediglich durch ihre Funktion gekennzeichnet, die sich von Gemeinde zu Gemeinde unterscheiden können. Priester hingegen definieren sich verstärkt durch ihr Amt und durch die Weihe.

Die Rolle, Position oder eigentliche Aufgabe von PastoralreferentInnen ist in der Kirche nicht klar definiert. Daraus entstehen Irritationen, sowohl bei (eher konservativen) Gemeindemitgliedern als auch beim Klerus. Unkonkrete Arbeitsteilung und sich ähnelnde Kompetenzen führen mitunter zu Konkurrenzdenken zwischen Priestern und PastoralreferentInnen. Laien wiederum bringen PastoralreferentInnen oft mehr Vertrauen entgegen als Priestern oder Geistlichen im Allgemeinen, wodurch PastoralreferentInnen in eine priesterliche Rolle gedrängt werden oder zu „Ritualmeistern“ degradiert werden. Umgekehrt

sind PastoralreferentInnen an die Mithilfe von Laien angewiesen, denn Ehrenamtliche sind diejenigen, die fast dieselbe Arbeit machen wie sie, bloß unbezahlt, und ohne deren Mithilfe die Gemeinden nicht mehr funktionieren würden.

Für PastoralreferentInnen wird dadurch immer unklarer, was nun ihre spezifische Aufgabe ist, die von niemandem sonst gemacht werden kann. PastoralreferentInnen sind eine Vermittlerinstanz zwischen der Welt des Klerus und der Welt der Laien. Dadurch treten nicht nur gegenwärtig Konflikte auf, sondern sind Rollenkonflikte für PastoralreferentInnen auch in Zukunft wahrscheinlich.

Über welche Möglichkeiten, Freiheiten und Begrenzungen verfügt die PastoralreferentInnen innerhalb des sozialen Systems Kirche? Welche Konflikte treten mit dem Klerus und Laien auf, die in der Kirche tätig sind, ohne dafür bezahlt zu werden? Welche unterschiedlichen Erwartungen sind von den verschiedenen Gruppen an PastoralreferentInnen geknüpft? Und schließlich, was sagen die Konflikte und Lösungsmechanismen über die Kirche als soziales System aus?

Diese Arbeit stützt sich auf die Ergebnisse einer qualitativen explorativen und einer quantitativen Studie. Die erste Studie, zu der 17 PastoralreferentInnen interviewt wurden, wurde als Diplomarbeit an der Universität Wien angenommen (Renner 2006), die quantitative Studie nahm die Ergebnisse der vorhergehenden als Ausgangspunkt und überprüfte sie (Zulehner/Renner 2006).

Die Schwierigkeit der vorliegenden Arbeit lag darin, die zwei Wissenschaften Theologie und Soziologie so zu verbinden, dass die Begriffe der einen die Grundsätze der anderen respektieren. Die Soziologie hat einen beobachtenden Zugang – sie versucht von dem, was nach außen tritt, Rückschlüsse auf zugrunde liegende Strukturen ziehen. Währenddessen werden in der Theologie Begriffe mit Bedeutungen aufgeladen, die transzendent und unhintergebar sind, deren Infragestellung die ganze Theologie gefährdet (als Beispiel die schiere Existenz Gottes, aber auch davon Abgeleitetes wie die Transsubstantiation oder die Weihe). Das mag für die Soziologie unwissenschaftlich scheinen, genauso wie die Theologie Erkenntnisse aus der Soziologie oft nicht annehmen kann, weil ihnen



etwa das normative Element fehlt.

Mit der vorliegenden Arbeit werden folgende Forschungsdesiderata bedient:

- Anwendung der etablierten Theorie Robert K. Mertons auf ein neues, wenig erforschtes empirisches Feld;
- Systematische Untersuchung einer sozialen Gruppe und ihre Rollenkonflikte innerhalb eines sozialen Gefüges (Rollen-Set). Damit können die Möglichkeiten und Freiheitsgrade, aber auch die Begrenzungen analysiert werden;
- Nicht zuletzt lässt sich mit der vorliegenden Arbeit einiges über die Sozialstruktur der Kirche erfahren. Die Kirche wird als Sozialsystem verstanden, wobei innerhalb der Struktur der Fokus auf eine Gruppe gelegt wurde, die bislang von der soziologischen Forschung vernachlässigt wurde.

### **Anmerkung**

Die Kapitel 1, 2 und 4 basieren zum Teil auf der von der Autorin verfassten Diplomarbeit „Amos oder TempelprophetIn? Zur Rolle und Selbstwahrnehmung von PastoralassistentInnen.“, verfasst 2006 an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Wien.

## Schematischer Aufbau des Rollen-Sets und der Konflikte innerhalb

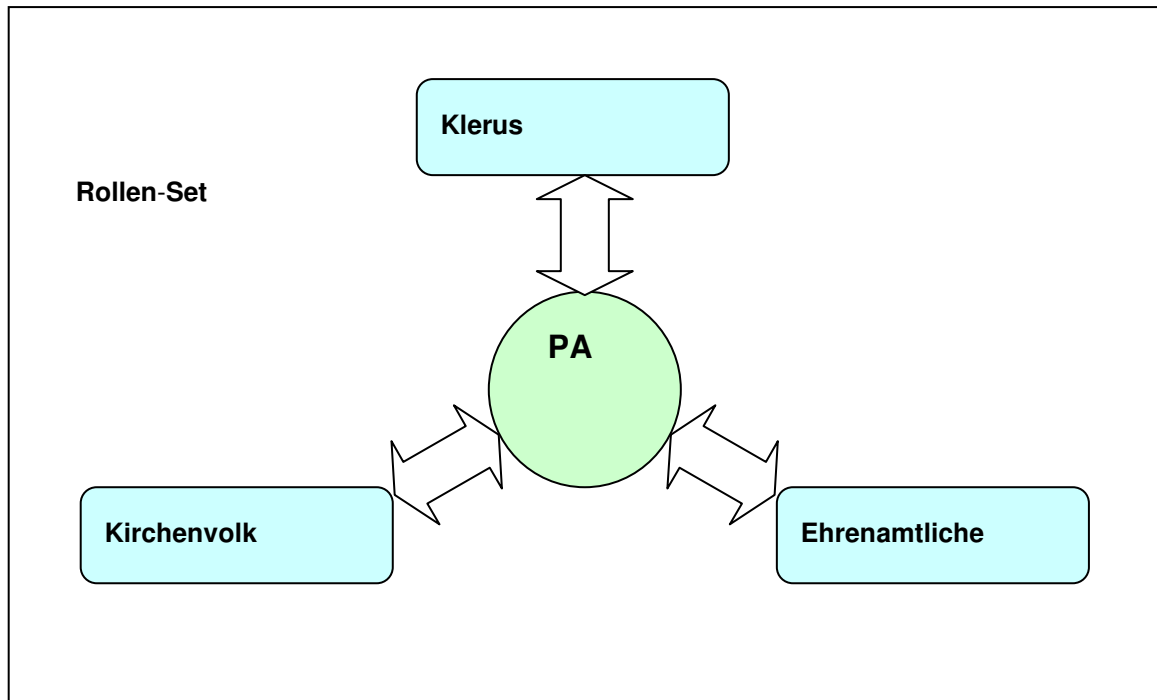


Abbildung 1: soziale Strukturiertheit der Beziehungen von PastoralreferentInnen

Mechanismen in Rollenkonflikten	Problem	Strategie
<b>1. Relative Bedeutsamkeit verschiedener Punkte im Rollen-Set</b>	1.1. Probleme mit der Kirchenleitung	1.1.1. Distanzierung von der Kirchenleitung
	1.2. Problem, die eigene Position zu bestimmen	1.2.1. Solidarisierung mit Laien/Kirchenvolk 1.2.2. Sog ins Priesteramt
<b>2. Machtunterschiede im Rollen-Set</b>	2.1. Meinungsverschiedenheiten und kirchenpolitische Entscheidungen	2.1.1. Unterordnung unter die unbewegliche Autorität Roms

	2.2. Konflikt mit dem direkten Vorgesetzten (Priester/Bischof)	2.2.1. Priester als Autorität, PastoralreferentInnen stehen auf der Abschlusliste
	2.3. Konflikt mit Ehrenamtlichen	2.3.1. PastoralreferentInnen besinnen sich auf ihre Autorität als Hauptamtliche
<b>3. Abschirmung des Rollenhandelns</b>	3.1. Kompetenzeinschränkungen für PastoralreferentInnen	3.1.1. Heimlich tun sie's doch 3.1.2. Mit Einverständnis des Priesters geht's schon
	3.2. KeineR weiß, was sie dürfen	3.2.1. Sie tun, was in ihrer Gemeinde nötig ist 3.2.2. Schweizer Weg 3.2.3. RebellInnen handeln im Auftrag des Volkes, nicht des Amtes 3.2.4. VersöhnlerInnen übertreten (wenige) Regeln 3.2.5. Linientreue halten sich an Regeln, manchmal kleinere Arrangements
<b>4. Gegenseitige Blockade zwischen Punkten (wenn sich zwei streiten...)</b>		
<b>5. Gegenseitige soziale Unterstützung zwischen den Statusinhabern</b>		
<b>6. Beschränkungen des Rollen-Sets</b>		

Tabelle 1: Strukturierung der Rollenkonflikte im Rollen-Set

## 1.1 Begrifflichkeiten

### 1.1.1 Amt

Im Alltagsgebrauch ist ein Amt eine institutionalisierte übernommene Aufgabe, die nicht zwingend mit der Person des/der Trägers/Trägerin verbunden ist, sondern auch von anderen übernommen werden kann. Im religiösen Bereich ist der Begriff des Amtes mit besonders viel Bedeutung beladen.

Im Codex Iuris Canonici (CIC) von 1983, dem Gesetzbuch der Römisch Katholischen Kirche, wird ein Amt entweder göttlich (durch Weihe) oder kirchlich (Beauftragung) einer Person übertragen. Das bedeutet, dass es ein Amt gibt, für das Weihe vorgesehen ist, weil es etwa die Feier der Sakramente beinhaltet, aber auch ein Amt, das mit etwa Teilbereichen der Seelsorge verknüpft ist und keine Weihe voraussetzt (vgl. Hallermann 1999).

*Es gehört wesentlich zu den Definitionsmerkmalen des Kirchenamtes, dass mit der Einrichtung eines Kirchenamtes ein genau umschriebener Inbegriff von Aufgaben und Befugnissen entsteht, der unmittelbar mit dem Amt erworben wird bzw. verloren geht. Vom Umfang dieser mit einem bestimmten Amt verbundenen Aufgaben und Befugnisse hängt es schließlich wesentlich ab, wer von Rechts wegen Träger eines solchen Amtes sein kann (Hallermann 1999, 207).*

Durch die Taufe haben alle Gläubigen teil am „Amt Christi.“ Dieses Amt wird als königliches, priesterliches und prophetisches beschrieben. Das heißt, auch die Gläubigen können leiten (königlich), in der Seelsorge tätig sein (priesterlich) und verkündigen (prophetisch). Diese Sendung durch die Taufe ist auch sakramental, also durch einen ritualisierten Akt, der durch den Vollzug („ex opere operato“) wirkt, übertragen – wie die Weihe. In kanonischer Sicht sind Laien damit befähigt, kirchliche Ämter zu übernehmen, also im Namen der Kirche zu handeln (dazu ist dann aber noch die Beauftragung nötig). Das Amt des Priesters unterscheidet sich vom Amt der Laien insofern, als er durch die Weihe nicht nur im Namen der Kirche sprechen und handeln darf, sondern im Namen Christi (ebd. 1999).

Das Wort „Amt“ umfasst zwei Bedeutungen. Einerseits gibt es die kanonistische Sprechweise. Hierbei umfasst das Kirchenamt (*officium ecclesiasticum*) alle Dienste, die für eine gewisse Zeitspanne übernommen werden und die der Kirche dienen – mit und ohne Weihe. In der dogmatischen Sprechweise wiederum gibt es kein Amt ohne Weihe. Daraus resultieren viele Missverständnisse in Bezug auf PastoralreferentInnen (Bausenhardt 2002).

In der vorliegenden Arbeit wird der Einfachheit halber vom Amt (so weit als möglich) in seiner dogmatischen Bedeutung gesprochen.

### 1.1.2 Zweites Vatikanisches Konzil

Von 1962 bis 1965 fand in Rom das Zweite Vatikanische Konzil statt. Papst Johannes XXIII. berief es ein, um die Lehren der Kirche an geänderte Umstände anzupassen, um sie zu „verheutigen“ (Aggiornamento). Derartige Versammlungen der Bischöfe der Römisch-Katholischen Kirche finden in sehr unregelmäßigen Abständen statt (alle 100-200 Jahre, in unruhigen Zeiten auch öfter). Konzilien stellen die Weichen für die weitere Entwicklung der Katholischen Kirche, die Ergebnisse sind verbindlich. Insgesamt nahmen 2.498 „Konzilsväter“ am Zweiten Vaticanum teil. Ergebnis dieser Synode sind 16 Dokumente, die als offizielle Lehre der Kirche gelten. Allerdings lassen viele Textstellen durch die offene Formulierung und den Kompromisscharakter der meisten Texte großen Interpretationsspielraum, was in der nachkonziliaren Periode immer wieder zu Streitigkeiten führte und führt.

### 1.1.3 PastoralreferentIn

Die Bezeichnungen „PastoralreferentIn“ und „PastoralassistentIn“ werden im Folgenden äquivalent gebraucht. Während in Österreich eher von PastoralassistentInnen gesprochen wird, ist in Deutschland die Bezeichnung PastoralreferentInnen vorgesehen. Trotz regionaler Unterschiede bezeichnen sie dasselbe.

## **1.2 Methodische Herangehensweise**

Die Arbeit basiert auf problemzentrierten qualitativen Leitfadeninterviews an insgesamt 17 PastoralreferentInnen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Das von Witzel (1989) vorgeschlagene methodische Vorgehen beim problemzentrierten Interview weist einen höheren Strukturierungsgrad als das narrative Interview auf. Die Interviewerin stützt sich auf einen Leitfaden, der das Interview strukturiert und die Vergleichbarkeit der Ergebnisse gewährleisten soll. Welche konkreten Fragen des Leitfadens in welcher Formulierung die Interviewerin stellt, soll der Situation angepasst sein und einerseits die narrative Kompetenz der InterviewpartnerInnen berücksichtigen, andererseits aber

sicherstellen, dass die entscheidenden Punkte des Forschungsinteresses nicht in einem „verbalen Wasserfall“ untergehen.

Die 17 InterviewpartnerInnen wurden von Dr. Paul Zulehner im Rahmen einer ausführlichen Studie zu PastoralreferentInnen ausgewählt (Zulehner/Renner 2006). Die strukturierten Leitfadeninterviews wurden von der Verfasserin durchgeführt. Die Interviews fanden direkt bei den PastoralreferentInnen in verschiedenen Pfarren in Österreich, Deutschland und der Schweiz statt. Dadurch sollte ein möglichst „normales“ Umfeld beim Interview gewährleistet sein und eine künstliche Laborsituation vermieden werden. Diese vergleichsweise intime Atmosphäre hat sich – rückwirkend betrachtet – als sehr lohnend herausgestellt, weil zum Teil sehr detaillierte Einblicke in ein oft verschlossenes soziales Gefüge zwischen PastoralreferentInnen und Priestern, Laien und dem Kirchenvolk gewonnen werden konnten (vgl. Abbildung 1).

Im Text werden sehr oft wörtliche Zitate der Interviewten angeführt, um das Geschriebene zu untermalen und zu verstärken. Diese Zitate sind nach einem bestimmten Schlüssel gekennzeichnet. Der erste Buchstabe ist jeweils das „I“ für Interview, dann folgt das Länderkürzel (D/Ö/S) und die Nummer der/des Interviewten. So kann die Autorin das Zitat zurückverfolgen, die Interviewten bleiben aber anonym.

Die Interviews wurden auf Tonband aufgenommen und anschließend geglättet transkribiert. Die Auswertung des daraus entwickelten Textkorpus erfolgte mit einer computerunterstützten Inhaltsanalyse (Kuckartz 2006, 81ff). Mittels computergestützter Programme lassen sich nicht-numerische Daten durch Segmentierung und Codierung von Textpassagen analysieren. Textpassagen, die für die Forschungsfrage relevant sind, werden in einem ersten Schritt einer Kategorie zugeordnet. In einem zweiten Schritt schließt das Wiederfinden dieser Kategorie in einem analytischen Kontext an (das so genannte „*Retrieve*“), d.h. die Zusammenstellung aller Textpassagen, die mit der gleichen Kategorie oder Subkategorie codiert wurden. Dies ermöglichte die Herstellung einer größeren Ordnung und eine Zusammenschau sämtlicher Antworten aus einem Themenbereich. In der vorliegenden Arbeit wurde auf das Programm „WinMax“ zurückgegriffen.

Bei einer computerunterstützten Inhaltsanalyse sind zwei Techniken zentral, die mit den englischen Begriffe „*cut and paste*“ und „*code and retrieve*“ bezeichnet werden. Unter „*cut and paste*“ wird das Segmentieren und Kategorisieren von Texten verstanden: Inhaltlich bedeutsame Textpassagen werden identifiziert und mit einem Code versehen, d.h. einer analytischen Kategorie zugeordnet. Daraus entsteht ein Categoriesystem, das sich aus verschiedenen Codes zusammensetzt und die unterschiedlichsten Formen annehmen kann. Je weiter Fortgeschritten etwa der Prozess der Kodierung ist, desto stärker reduziert sich die Anzahl der Codes, sodass am Ende nur mehr wenige Grundkategorien übrig bleiben. Diese Kodierung kann streng induktiv erfolgen, also ohne auf das theoretische Vorwissen zurückzugreifen, oder deduktiv mittels theoretisch vorgegebenen Kategoriensystem, das auf den vorhandenen Datenkorpus angewandt wird. Schließlich existieren auch noch eine Reihe von Mischformen, wie beispielsweise die *Grounded Theory*, in der deduktive Elemente durch zugrunde liegende Theorien und das Vorwissen der ForscherInnen bei der Konstruktion des Categoriesystem berücksichtigt werden, der Aufbau des Systems allerdings aus den Daten erfolgt (zur Methode der *Grounded Theory* vgl. Glaser / Strauss 1998).

Um das vorhandene Datenmaterial zu abstrahieren, wurde in der vorliegenden Arbeit in einem interpretativen Schritt jeder Aussage ein „tieferer Grund“ zugeordnet. Einem Absatz oder einem Satz wird ein Code zugeordnet, der das im Text Gemeinte zusammenfasst und gleichzeitig abstrahiert. Es wurde bei diesem Vorgehen konkret der Frage nachgegangen, in welcher Struktur und in welchem System eine getroffene Aussage zustande kommen kann. Das heißt, dass für die Interpretation des Gesagten der Kontext, in dem der Datenkorpus entstanden ist, eine wichtige Rolle spielt (von Oertzen 2006, 149). Die vorliegende Diplomarbeit stellt eine Kombination aus den Ergebnissen dieses Arbeitsschritts und den direkten Aussagen der interviewten PastoralreferentInnen dar.

Das Ziel einer computerunterstützten Inhaltsanalyse, das sich an die Methode der *Grounded Theory* anlehnt, ist die Bildung von Theorien, die gegenstandsverankert sind und also aus der Empirie entwickelt werden. Die *Grounded Theory* greift hier auf das von Robert Merton entwickelte Konzept der „Theorien mittlerer Reichweite“ zurück (Merton 1995). Es sollen also Theorien entwickelt werden, die innerhalb bestimmter Bedingungen (den so genannten „*scope conditions*“) gelten.

Im konkreten Fall kann beispielsweise aus den empirischen Daten, die durch Interviews mit PastoralreferentInnen entstanden sind, eine systematische Untersuchung einer sozialen Gruppe innerhalb eines sozialen Gefüges (Rollen-Set) durchgeführt werden, um dadurch eine Theorie der Sozialstruktur der Kirche auszuarbeiten, die allerdings nur aus der Sicht von PastoralreferentInnen gelten kann. Als Reichweite dieser Theorie kann daher nicht die gesamte Kirche als Sozialsystem gelten, sondern lediglich die Beziehungen zwischen Klerus, den Ehrenamtlichen und dem so genannten Kirchenvolk.

Zur tieferen Einsicht in die Materie wurden einige wenige Kapitel mit Hilfe der Grobanalyse nach Froschauer/Lueger (2003) bearbeitet. Hierzu wurden längere Interviewpassagen, die der Autorin geeignet erschienen, herausgegriffen. In mehreren Schritten hob dann ein Team den Inhalt des Gesagten jeweils auf eine höhere Abstraktionsebene, bis die hinter der Aussage liegende Struktur offen lag. Diesen Vorgang bei mehreren Passagen angewandt lässt erkennen, in welcher Umwelt die Befragten leben und denken. Die Ergebnisse dieser Analyseart ergänzen die sonst angewandte Inhaltsanalyse und liegen als „Folie“ über dem Gesamttext. Aus Zeitgründen, und weil die personellen Ressourcen nicht ausreichten, wurde diese Methode nur bei wenigen ausgewählten Stellen angewandt.



## 2 DIE ROLLE VON PASTORALREFERENTINNEN IN DER KATHOLISCHEN KIRCHE<sup>1</sup>

Der Beruf der PastoralreferentInnen ist ein relativ junger, deshalb ist er fast nicht einordenbar. Es scheint, als würden PastoralreferentInnen und „klassische Priester“ aneinander leiden – die einen sind sich über die eigenen Aufgaben im Unklaren, die anderen fürchten die Relativierung ihres priesterlichen Amtes. Oft definieren sich PastoralreferentInnen einzig über ihre Aufgabenbereiche, die allerdings je nach Gemeinde unterschiedlich sein können. Klaus Rüggeberg stellt etwa fest, dass „PastoralreferentInnen das Entscheidende zu fehlen scheint, und das ist das Amt: Das Amt gibt Sicherheit, Wichtigkeit, gesellschaftliches Ansehen, es stabilisiert und birgt eine große Machtfülle, die sein Träger für die ‚Sache‘, aber auch für sich selbst nutzen und genießen kann“ (Rüggeberg 2001, 376). PastoralreferentInnen scheinen also lediglich durch ihre Funktion gekennzeichnet, Priester durch ihr Amt. Aus diesen und anderen Gründen werden die Rufe nach neuen Formen des Amtes der PastoralassistentIn immer lauter.

### 2.1 Von den Anfängen bis zur Gegenwart

In gewissem Ausmaß waren immer schon Laien<sup>2</sup> in den Gemeinden tätig. Sie unterstützten die Priester und Ordensleute in ihrer Berufsausübung, sorgten für sie, waren ihnen in vielerlei Hinsicht behilflich. Vor allem Frauen waren es, die diese Dienste ausübten. 1926 wurde die „Berufsgemeinschaft der katholischen Gemeindehelferinnen“ gegründet – von Frauen, die hauptberuflich MitarbeiterInnen einer Gemeinde waren. Nachdem nach damaligem Verständnis einzig der Priester für die Seelsorge zuständig sein durfte, wurde diesen Frauen ihr Platz in der Unterstützung des Klerus zugewiesen (Kohl 1987, 2).

---

<sup>1</sup> Das Kapitel 2 basiert zum Teil auf der von der Autorin verfassten Diplomarbeit „Amos oder TempelprophetIn? Zur Rolle und Selbstwahrnehmung von PastoralassistentInnen.“, verfasst 2006 an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Wien.

<sup>2</sup> Laien sind alle Personen ohne Weihe.

*Dieses Verständnis der Seelsorgehelferin als eines verlängerten Arms der Hierarchie bei einer einseitig vertikalen Ausrichtung der Seelsorgestrukturen infolge des vorherrschend hiarchologisch bestimmten Kirchenbildes, zu dem als weitere Komponente der geschlechtsspezifische Beitrag kommt, den die Frau für eine ansonsten nur von Männern betriebene Pastoration leistet, ist für die theologische Beschreibung des Berufs der Seelsorgehelferin entscheidend (Müller 1976, 360).*

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde die Zahl der Laien, die ein Theologiestudium absolvierten, immer größer. Vor allem Laien mit dem Berufsziel ReligionslehrerIn füllten die Theologischen Fakultäten, die bisher nur für Priesterseminaristen und Ordensleute da waren. In der Folge, ab etwa 1960, durften LientheologInnen auch in den akademischen Mittelbau aufsteigen. Die Berufsmöglichkeiten für theologisch gebildete Laien wurden breiter, viele arbeiteten in der Erwachsenenbildung oder in außerkirchlichen Bereichen, als JournalistInnen etwa. Zu Beginn waren LientheologInnen aber fast ausschließlich im Bildungssektor vertreten. Das Zweite Vatikanische Konzil brachte auch in dieser Hinsicht eine Wende (Kohl 1987, 4).

### 2.1.1 Laien nach dem Zweiten Vaticanum

Von 1962 bis 1965 fand das Zweite Vatikanische Konzil statt. Bei dieser Zusammenkunft aller Bischöfe der Römisch-Katholischen Kirche wurden wichtige Lehrsätze der Katholischen Kirche neu gewertet oder verändert. Papst Johannes XXIII. sprach von einem „Aggiornamento“, einer Anpassung an die heutige Zeit, die für die Kirche notwendig sei. Das Zweite Vaticanum führte allgemein gesprochen zu einer Aufwertung der Laien. Besonders die Kirchenkonstitution Lumen Gentium (LG) und das Dekret über das Laienapostolat Apostolicam Actuositatem (AA) definieren die Stellung der Laien in der Kirche neu. Aber das Konzil beschreibt nicht das Wesen der Laien, sondern vielmehr diejenigen Elemente, die Laien kennzeichnen. Drei Elemente lassen sich herausarbeiten: Einerseits die „aktive Mitgliedschaft im kirchlichen Gottesvolk“ durch die Taufe, dann ist der Laie kein Amtsträger, seine Mitgliedschaft ist nichtamtlich. Zum dritten steht der Laie in der Welt – „dem Laien ist der Weltcharakter in besonderer Weise eigen“ (LG 31). Lumen Gentium unterscheidet zunächst wenig zwischen Geweihten und Nicht-geweihten. Außerdem spricht das Dokument vom gemeinsamen Priestertum aller Gläubigen (Hentschel 1986, 16f).

*Sie (die Laien, Anm. K.R.) werden zu einer königlichen Priesterschaft und zu einem heiligen Volk (vgl. 1 Petr 2,4-10) geweiht, damit sie durch alle ihre Werke geistliche Opfergaben darbringen und überall auf Erden Zeugnis für Christus ablegen (AA 3).*

Der Unterschied zwischen dem Priestertum geweihter Menschen und dem Priestertum aller Gläubigen besteht „dem Wesen nach und nicht bloß dem Grade nach“ (LG 10). Somit wird eine interne Hierarchie unter Gläubigen verneint. Wichtig ist dem Zweiten Vaticanum, dass jedes Glied der Kirche einen Platz hat, der je für sich bedeutsam ist und nicht über- oder unter anderen Funktionen steht. Ohne die einen auf- und die anderen abzuwerten wird der Bezug zur Welt bei Priestern und Laien doch in unterschiedlicher Weise gefasst (Hentschel 1986, 18f).

*Sache der Laien ist es, kraft der ihnen eigenen Berufung in der Verwaltung und gottgemäßen Regelung der zeitlichen Dinge das Reich Gottes zu suchen. Sie leben in der Welt, das heißt in all den einzelnen irdischen Aufgaben und Werken und den normalen Verhältnissen des Familien- und Gesellschaftslebens, aus denen ihre Existenz gleichsam zusammengewoben ist. Dort sind sie von Gott gerufen, ihre eigentümliche Aufgabe, vom Geist des Evangeliums geleitet, auszuüben und so wie ein Sauerteig zur Heiligung der Welt gewissermaßen von innen her beizutragen und vor allem durch das Zeugnis ihres Lebens, im Glanz von Glaube, Hoffnung und Liebe Christus den anderen kund zu machen (LG 31).*

Neben der allgemeinen Berufung aller Laien spricht das Konzil auch noch von einer gesonderten Berufung.

*Außer diesem Apostolat (Teilnahme an der Heilssendung der Kirche durch die Laien, Anm. K.R.), das schlechthin alle Christgläubigen angeht, können die Laien darüber hinaus in verschiedener Weise zu unmittelbarer Mitarbeit mit dem Apostolat der Hierarchie berufen werden, nach Art jener Männer und Frauen, die den Apostel Paulus in der Verkündigung des Evangeliums unterstützten und sich sehr im Herrn mühten (vgl. Phil 4,3; Röm 16,3ff). Außerdem haben sie die Befähigung dazu, von der Hierarchie zu gewissen kirchlichen Ämtern herangezogen zu werden, die geistlichen Zielen dienen (LG 33).*

Das Zweite. Vaticanum dachte bei dieser Formulierung allerdings weniger an den eigenständigen Beruf der PastoralreferentInnen, sondern viel eher an ehrenamtliche MitarbeiterInnen der Gemeinden, Seelsorgehelferinnen und KatechetInnen (vgl. Hentschel 1986, 24f). Es versuchte unter anderem, Laien stärker in die Kirche einzubinden. Auch ohne Weihe sollen Laien in der Kirche pastoral tätig sein können. Diese Bestrebungen wandten sich vor allem gegen eine zu starke Klerikalisierung der Kirche (vgl. ebd., 27).

Ursprünglich wurden Laien in so genannten Laienräten eingesetzt. Die Mitverantwortung am christlichen Leben drückte sich in Pfarrgemeinderäten, Dekanatsräten und Diözesanräten aus. Später wurden akademische TheologInnen von einzelnen Diözesen für die Seelsorge angestellt. Einerseits resultiert diese Neuerung aus dem Priestermangel (vgl. ebd., 27), andererseits versuchte man, so an Menschen heranzukommen, die „weg von der Kirche“ sind und die der Klerus nicht mehr erreicht (vgl. Portugaller 1995, 10).

Im Dekret über das Laienapostolat „*Apostolicam actuositatem*“ geht es um die „Natur, Eigenart und Vielgestaltigkeit des Laienapostolats“ (AA 1). Die Bereiche werden aufgezählt: „die kirchlichen Gemeinschaften im engeren Sinn, die Familie, die Jugend, die sozialen Milieus, das nationale und internationale Leben“ (AA 9). Die Laien haben teil am Amt, und es wird die Notwendigkeit ihres Tuns betont. Sie (die Laien) werden dazu angehalten, sich an den Gedanken zu „gewöhnen, aufs engste mit ihren Priestern vereint in der Pfarrei zu arbeiten“ (AA 10) und sich um ihre Gemeinde und die Gesamtkirche zu kümmern. Es gibt Laien, deren Position „enger mit den Ämtern der Hirten verbunden“ (AA 24) ist. Um diese Laien hat sich die Kirche auch zu kümmern:

*Besondere Ehre und Empfehlung verdienen in der Kirche jene Laien, die... sich selbst für immer oder auf Zeit mit ihrem Fachwissen dem Dienst an den kirchlichen Institutionen und an deren Werken hingeben... Die Hirten der Kirche sollen diese Laien gern und dankbar aufnehmen und dafür sorgen, dass die Bedingungen, unter denen sie leben, den Erfordernissen der Gerechtigkeit, der Billigkeit und der Liebe möglichst entsprechen. Das gilt vor allem für den standesgemäßen Unterhalt dieser Laien und ihrer Familien (AA 22).*

Hier wird der Dienst der Laien ganz konkret nicht nur ehrenamtlich gefasst, sondern als eigener Beruf, der der Qualifikation der Laien entsprechend anerkannt und bezahlt sein soll. Die ersten, die wirklich den Beruf der PastoralreferentIn ergriffen, waren Priesteramtskandidaten, die aus verschiedenen Gründen Laien blieben und trotzdem in der Pastoral tätig sein wollten. Ihnen folgten viele StudentInnen der Theologie, die PastoralreferentInnen als Berufsziel hatten. Auch der Beruf der Seelsorgehelferin wandelte sich und erweiterte sein Aufgabenspektrum:

*Das veränderte Berufsbild brachte weitere Entwicklungen mit sich: der Ausbildungsstandard wurde durch Ausweitung und Umstrukturierung der Ausbildung verbessert, die Zahl der Studenten stieg erheblich an, und da sich darunter (unter den Seelsorgehelferinnen, Anm.*

*K.R.) zunehmend auch Männer einreihen, erschien dieser pastorale Dienst im Laufe der Zeit auch faktisch nicht mehr als typischer Frauenberuf mit reinen Hilfsfunktionen, sondern als ein vollwertiger, profilierter pastoraler Beruf (Kohl 1987, 5).*

Doch im Unterschied zu den Seelsorgehelferinnen gab es für PastoralreferentInnen weder ein klares Berufsbild noch eine allgemeine diözesenübergreifende Aufgabencharakterisierung. Es handelte sich vielmehr um Frauen und Männer, deren Ausbildung der von Priestern entsprach oder von denen einige laisierte Priester waren – dadurch machten sich viele Hoffnungen auf mehr Anerkennung, verstärkt durch den sich abzeichnenden Priestermangel zu Zeiten des Konzils (vgl. ebd., 7).

### 2.1.2 Österreichischer synodaler Vorgang

Der „Österreichische synodale Vorgang“ im Jahr 1974 beschreibt die Voraussetzungen zum kirchlichen Dienst für Laien:

*Eignung und Fähigkeit, Nachweis der erforderlichen Ausbildung und die Bereitschaft zum Engagement für den zu leistenden Dienst. Der Besitz der kirchlichen Ehrenrechte sowie gläubig zu sein, ist vor allem von jenen gefordert, die im Rahmen ihres kirchlichen Dienstes beauftragt werden sollen, die Botschaft Christi zu verkünden, von jenen, die durch die Ausübung ihres kirchlichen Dienstes unmittelbar in der Lage sind, Menschen im Glauben erheblich zu beeinflussen, und von jenen, die in Ausübung ihres kirchlichen Dienstes die apostolische Wirksamkeit der Kirche unmittelbar beeinflussen können (Synodaler Vorgang 1974, 21).*

Es werden auch Bezeichnungen für kirchliche Berufe eingeführt. Einerseits GemeindeassistentInnen, die für eine ihnen anvertraute Gemeinde zuständig sind, in der es keinen Priester gibt, oder in Zusammenarbeit mit einem Priester. Die Taufe spenden und Eucharistie feiern dürfen nur zum Diakon geweihte Gemeindeassistenten und Pastoralassistenten. PastoralreferentInnen übernehmen eine Gemeinde und sind für kategoriale Belange zuständig. PastoralreferentInnen müssen über ein abgeschlossenes theologisches Hochschulstudium verfügen (vgl. ebd., 21f).

### 2.1.3 Die gemeinsame Synode der Bistümer der BRD

Vom 3. Jänner 1971 bis 22. November 1975 fand die „Gemeinsame Synode der Bistümer in der BRD“ statt. Ziel war es, die Vorgaben des Zweiten Vaticanums in die Tat umzusetzen:

*Die Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland hat die Aufgabe in ihrem Bereich die Verwirklichung der Beschlüsse des Zweiten Vatikanischen Konzils zu fördern und zur Gestaltung des christlichen Lebens gemäß dem Glauben der Kirche beizutragen (Lehmann 1976, 57).*

Die Synode definierte auch gemeinsame Richtlinien, wie mit LientheologInnen umzugehen ist. 1975 verabschiedete dazu die Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland den Beschluss „Die pastoralen Dienste in der Gemeinde.“ Hierbei geht es um die Gruppe der Laien, die der Diakone und um die Priester. In großen Teilen bezieht sich die Synode auf Beschlüsse des Zweiten Vatikanischen Konzils. Die Synode spricht von drei Arten der Verwirklichung der Sendung, Laien betreffend – das Zeugnis für den Glauben in ihrem Wirken, die bischöfliche Beauftragung für einen bestimmten Sachbereich und der ehrenamtliche Dienst. Von herausragender Bedeutung für die Synode sind die ehrenamtlichen Dienste. In unserem Zusammenhang besonders wichtig ist aber die Unterscheidung zwischen beauftragten und nicht-beauftragten Laien, die die Synode trifft. In Bezug auf die Aufgabenbereiche wiederum wird nicht unterschieden – die Synode will alle Gliedern für die Gemeinde verantwortlich machen, nicht nur Hauptamtliche oder Priester (vgl. Kohl 1987, 24f).

Es gibt aber Aspekte, die diejenigen Laien kennzeichnen, die beruflich in der Pastoral tätig sind. Wiewohl ihre Berufung in der Berufung der Laien allgemein begründet ist, sind sie doch darüber hinaus beteiligt am amtlichen Auftrag der Kirche „in bestimmten Sachbereichen bzw. Funktionen, und zwar aufgrund ausdrücklicher bischöflicher Beauftragung“ (ebd., 31).

Die Synode versuchte, das immer größer werdende Potential an LientheologInnen in der Pastoral wahrzunehmen und einzusetzen. LientheologInnen dürften nicht den Mangel an geweihten Priestern ausgleichen, sondern wären bewusst als Laien wahrzunehmen – unter anderem um einer erneuten „Klerikalisierung“ der pastoralen Dienste entgegenzuwirken. Davon

ausgenommen ist die vorübergehende notwendige Übernahme einzelner Ämter (vgl. Hentschel 1986, 26f).

Die Leitidee, einer Gemeinde, „die ihr Leben im gemeinsamen Dienst aller und in unübertragbarer Eigenverantwortung jedes einzelnen gestaltet,“ statt sich „pastoral versorgen“ (Kasper 1976, 602) zu lassen, weist auf den Versuch einer Entklerikalisierung hin. Der Beschluss spricht wenig von konkreten Aufgaben, sondern argumentiert vielmehr theologisch – wir verfolgen diese Spur im nächsten Kapitel weiter. Der Dienst der Laien umfasst ihrer Befähigung entsprechende Bereiche in der pastoralen Arbeit wie etwa den Unterricht, die Katechese, Verkündigung, Jugend- und Erwachsenenarbeit und sämtliches soziales Engagement. Dazu ist es ihre Aufgabe, Gemeindemitglieder zu Tätigkeiten in- und außerhalb der Gemeinde anzuregen und sie dabei zu unterstützen. Außerdem wurde festgeschrieben, dass sie in Zeiten personaler Engpässe bestimmte priesterliche Dienste wie die Leitung von Gemeinden, Taufen oder Beerdigungen übernehmen sollen. Erwähnt werden noch kategoriale Aufgaben auf Diözesan- und Dekanatssebene (vgl. Kohl 1987, 30f).

#### 2.1.4 Rahmenstatut für Pastoralreferent(innen) in den Bistümern der BRD

Das „Rahmenstatut für Pastoralreferent(innen) in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland“ stützt sich auf das Zweite Vatikanische Konzil und die Synode der deutschen Bistümer und versucht, die Aufgabenbereiche von PastoralreferentInnen zu konkretisieren. Die Voraussetzungen sind im Wesentlichen die gleichen wie für österreichische PastoralreferentInnen – der theologische Hochschulabschluss, Gläubigkeit und die bischöfliche Beauftragung. Das Einsatzgebiet ist die Gemeinde, in der PastoralreferentInnen die Mitglieder der Gemeinde bei ihrer Entwicklung und in ihren Aufgaben unterstützen sollen. Dann sind sie diverse Gruppen zuständig, kümmern sich um die Ehrenamtlichen, sollen zwischen dem Glauben und dem konkreten Leben der Gemeinde vermitteln und so das Christentum jeder/s einzelnen in den Alltag holen. Sie sind für Jugendarbeit, Erwachsenenbildung und Katechese zuständig, für den Schulunterricht, Beratung und Vorbereitung und Mitwirkung in der Liturgie (Rahmenstatut 1978/79, 71f).

#### 2.1.4.1 Zukunftsperspektiven unserer Pastoral

Die Österreichische Bischofskonferenz hat 1993 festgestellt, dass die Leitung einer Gemeinde zwar dem Priester obliegt, der auch die Verantwortung trägt, trotzdem kann „der Diözesanbischof (...) bei Priestermangel nach Bestellung eines Pfarrers (Moderators) mit einem eigenen Dekret Diakone, Ordensleute oder Laien mit konkreten pastoralen Aufgaben betrauen“ (Richtlinien 1992-1994, 38f). Diese reichen von Leitungsaufgaben über die Organisation des Pfarrlebens, Sakramentenvorbereitung und seelsorgerischer Betreuung bis hin zu Verwaltungsaufgaben.

#### 2.1.5 In verbo tuo

Das Schlussdokument des Europäischen Kongresses über die Berufungen zum Priestertum und Ordensleben in Europa, das 1998 verabschiedet wurde, heißt „Neue Berufungen für ein neues Europa. In verbo tuo“. An sich geht es um die Berufungspastoral, es kann aber sehr gut herausgelesen werden, wie die Berufung als Laie versucht wird gefasst zu werden. Wichtig ist, dass jeder Mensch von Gott durch sein bloßes Dasein und die Taufe berufen ist – aber jedeR auf andere Weise. Doch...

*...in einer Zeit wie der unsrigen, die der Prophetie bedarf, ist es klug, jene Berufungen zu bevorzugen, die ein besonderes Zeichen dessen sind, ‚was wir sein werden, und was uns noch nicht offenbar gemacht ist‘ (1 Joh 3,2), wie die Berufung zu einer besonderen Weihe; doch ist es ebenso klug und unverzichtbar, den prophetischen Charakter, der für jede christliche Berufung bezeichnend ist, zu fördern, eingeschlossen die Berufung als Laie, damit die Kirche vor der Welt immer mehr ein Zeichen der künftigen Dinge sei... (In verbo tuo 1998, 50).*

Die Anleitung zum Erkennen und Leben der Berufung von Gläubigen richtet sich dann nicht auf die Berufung zum Laien, sondern auf die „Erkennung jeder Berufung zum geweihten Leben“ (ebd., 103). Die Wichtigkeit der Dienste aller ChristInnen wird erwähnt, das Priesteramt nimmt aber eine zentrale Stellung ein.



## 2.2 Sendung der Laien

*Es besteht in der Kirche eine Verschiedenheit des Dienstes, aber eine Einheit der Sendung. Den Aposteln und ihren Nachfolgern wurde von Christus das Amt übertragen, in seinem Namen und in seiner Vollmacht zu lehren, zu heiligen und zu leiten. Die Laien hingegen, die auch am priesterlichen, prophetischen und königlichen Amt Christi teilhaben, verwirklichen in Kirche und Welt in eigenem Anteil an der Sendung des ganzen Volkes Gottes. Durch ihr Bemühen um die Evangelisierung und Heiligung der Menschen und um die Durchdringung und Vervollkommnung der zeitlichen Ordnung mit dem Geist des Evangeliums üben sie tatsächlich ein Apostolat aus (AA 2).*

Die theologische Grundlegung des Dienstes der PastoralreferentInnen ist weder eindeutig noch unumstritten. Trotzdem lassen sich einige Grundlinien herausarbeiten, wie Werner Hentschel zeigt.

### 2.2.1.1 Sendung zum Dienst kraft Taufe und Firmung

„Der Pastoralreferent wird nach dieser Konzeption bewusst als Laie mit seinem Weltauftrag in Dienst genommen“ (Hentschel 1986, 93). Dies steht in der Tradition des Zweiten Vaticanums und wird auch von der Gemeinsamen Synode der Bistümer Deutschlands (ebd., 93) so gesehen.

### 2.2.1.2 Ein neues Amt in der Kirche

Nachdem es der Kirche möglich ist, Ämter neu einzuführen oder umzugestalten, sind einige TheologInnen der Meinung, dass PastoralreferentInnen wiewohl nicht geweiht doch dogmatisch gesehen ein Amt in der Kirche ausüben. Dazu gehören die einflussreichen Theologen Karl Rahner und Peter Hünemann, der durch die Schaffung des Berufs der PastoralreferentInnen eine neue Variante des Ordos sieht. Demnach muss es auch möglich sein, das Amt als solches und die verschiedenen Ämter neu zu ordnen. Die Forderung einer „nachträglichen sakramentalen Ordination“ (ebd., 94) ist indes nicht ganz unproblematisch, weil nur durch die faktische Tätigkeit kein dogmatischer Anspruch erwachsen kann. Ebenso ist die Umdeutung der Einsetzung durch den Bischof in ein sakramentales Geschehen nicht möglich, weil sie nicht in dieser Intention durchgeführt wurde. Um den sakramentalen Charakter deutlich zu machen, bräuchte es schon einen explizit sakramentalen Ordinationsakt (ebd. 93f).

### *2.2.1.3 Der Dienst des Pastoralreferenten bedarf einer sakramentalen Ordination*

Betrachtet man den Beruf der PastoralreferentInnen, so werden sie oft als Ersatz für nicht vorhandene geweihte Amtsträger gesehen – teilweise sehen sie sich selbst so. Dadurch kommt es sowohl zu einer Abwertung des Weiheamts (weil sie leicht ersetzbar scheinen) als auch einer Missachtung des Dienstes der Laien (weil sie als Laien nicht ernst genommen werden). Allerdings haben „nicht nur der Dienst der Sakramente, sondern auch der Dienst der Verkündigung und der Leitungsdienst heilmittlerisches Gepräge und gründen im Sakrament der Weihe selbst“ (Seybold 1972, 409). Eine Übertragung dieser Dienste als juristischer Akt erscheint damit zu wenig. Folgerichtig sollten PastoralreferentInnen, die diese Dienste übernehmen, auch geweiht werden. Damit wird entgegen der Intention des Zweiten Vaticanums die Sendung der Laien durch bloße Taufe und Firmung geschwächt (vgl. Hentschel 1986, 94f).

Der Unterschied zwischen PastoralreferentInnen und Priestern lässt sich wie schon erwähnt nicht an Aufgabenbereichen und Tätigkeiten festmachen. Doch während der Priester sich durch die Interpretation der Worte Jesu Christi für seinen Auftrag in der Weihe befähigt sieht, tun PastoralreferentInnen ihren Dienst kraft ihrer Beauftragung durch die Kirche.

### 2.2.2 Unterschied Priester – Laie

Die Kirche ist geteilt in (geweihte) Amtsträger und Laien. Ihr Verhältnis hat im Laufe der Geschichte Veränderungen durchgemacht, geblieben ist das christologische Amtsverständnis, also die Ableitung der eigenen Tätigkeit vom Auftrag und den überlieferten Handlungen Jesu Christi. Allerdings ging man lange von einem hierarchischen Verhältnis aus – sowohl innerkirchlich als auch auf die Gaben des Heiligen Geistes bezogen. Papst, Bischöfe und Priester waren – nach Auffassung der Kirche über viele Jahrhunderte – mehr vom Heiligen Geist erfüllt, ihr Wort und ihr Handeln erhielten dadurch mehr Gewicht. Doch dies widerspricht der urkirchlichen Auffassung vom Amt und den Charismen: „Am Anfang stand vielmehr die charismatische Erfahrung, dass alle Glaubenden – die Apostel miteingeschlossen – vom Geist ermächtigt waren, einen gemeinsamen Auftrag wahrzunehmen: die Verkündigung des Evangeliums“ (Stubenrauch 1997, 64).

Betont werden nicht die Unterschiede im Rang, sondern die verschiedenen Fähigkeiten, die alle auf ein bestimmtes Ziel hin einsetzen (vgl. ebd., 60f).

Es wäre zu wenig, den Beruf von PastoralreferentInnen nur von seinen Tätigkeiten her zu beschreiben. Vielmehr haben sie, wie vor allem in den Dokumenten des Zweiten Vaticanums betont wird, großen Anteil am „sakramentalen Charakter“ der Kirche. Nicht nur Geweihte, auch Laien machen die Kirche zu einer Instanz, die sich selbst als „heilig“ bezeichnet. Im Hinblick auf die Gleichwertigkeit und Gleichheit aller Gläubigen darf die Sendung der Laien also nicht von der priesterlichen unterschieden werden (Presbyterorum Ordinis/PO 9). Ausgehend vom allgemeinen Priestertum aller Gläubigen (vgl. AA 3) muss dennoch von einem Unterschied dem Wesen und nicht bloß dem Grad nach ausgegangen werden, einem qualitativen also. Denn der Priester repräsentiert Christus sakramental wirksam gegenüber der Kirche, und gleichzeitig repräsentiert er die Kirche, was Laien nicht können/dürfen (vgl. Hentschel 1986, 86f).

*... das gemeinsame Priestertum aller Glaubenden (nimmt) am Priestertum Christi teil und zwar in der Kraft seines Geistes, dem sich das Dasein-für-einander der Glaubensgemeinschaft verdankt weiß... Das kirchliche Amt hingegen hat die Aufgabe, Christus als Grund und Haupt der Glaubensgemeinschaft sakramental zu versichtbaren. Das Weihepriestertum zeigt sakramental an, dass die Gemeinschaft der Kirche sich nicht selbst erstellt, sondern sich gnadenhaft vom Geist Christi her zu begreifen hat (ebd., 86).*

Im Zweiten Vaticanum wird von der Kirche als einem Sakrament gesprochen. „Die Kirche ist ja in Christus gleichsam das Sakrament, das heißt Zeichen und Werkzeug für die innigste Vereinigung mit Gott wie für die Einheit der ganzen Menschheit“ (Lumen Gentium/LG 1). Mit dem Wort „Sakrament“ soll etwas über die Verbindung zwischen dem Göttlichen und dem Menschlichen gesagt werden. Die Kirche stellt also ein Bindeglied zwischen menschlicher und göttlicher Sphäre dar. Der Geist wirkt nach Lehre der Kirche gerade durch die verschiedenen Personen, aus denen eine Gemeinde besteht. Jedes Handeln der Kirche ist somit Heilshandeln, und nicht nur in den sieben Sakramenten (vgl. Hentschel 1986, 81f).

Außerdem versuchte das Zweite Vaticanum, die Zweigeteiltheit der Kirche in Geweihte und Nicht-Geweihte aufzuheben. Die gesamte Kirche gründet sich im Geist, und somit auch jedeR, der/die Teil dieser Kirche ist und ein Amt ausübt. Wie das Priesteramt christologisch begründet ist (s.o.), so sind viele Ämter

ekklesiologisch, also durch die Institution Kirche begründet, zu begreifen. Demzufolge kann die Kirche, wenn es die Zeit verlangt, selbst Ämter hervorbringen (vgl. Stubenrauch 1997, 68f).

*Weil der Heilige Geist der christlichen Glaubensgemeinschaft nicht nur praktisch vorgeordnet, sondern zugleich als Gabe eingestiftet ist, müssen solche Elemente von wesentlich ekklesiologischer Natur sein. Sie gründen – was ihre Sendung, weniger ihre religiöse Inspiration betrifft – nicht primär in der historischen Mission Jesu, sondern in der historischen Mission der Kirche. Sie sind folglich nicht wie das aus dem Apostolat hervorgegangene Bischofs- und Priesteramt als vom Geist erhellte Vorgabe des Ursprungs gehorsam entgegenzunehmen, sondern im Gegensatz zu ihm je nach den Erfordernissen der Zeit allererst zu errichten und auszugestalten (ebd., 71f).*

### 2.2.3 Übernahme priesterlicher Aufgaben

Die Mitarbeit von Laien in Gemeinden kann niemals Aufgaben des Priesters ersetzen. Doch vor allem PastoralreferentInnen werden heute häufig ins Amt gedrängt. In den meisten Gemeinden ist es unumgänglich, dass einzelne Funktionen aus dem priesterlichen Amt ausgegliedert werden – oft sogar die Leitung der Gemeinde. Dies lässt sich mit den Begriffen Sog und Drang ins Amt beschreiben. „Der Priestermangel lässt einerseits einen ‚Sog‘ zum Amt beobachten, indem Personen, die für neue pastorale (Laien-)Berufe in Frage kämen (z.B. Lientheologen etc.), in die leeren Amtsposten einrücken... Umgekehrt gibt es auch einen ‚Drang‘ zum Amt, weil sich ungeweihte kirchliche Dienstträger auf diese Weise einen Zuwachs an Kompetenz, Sozialprestige und Sicherheit erhoffen“ (Zulehner 1977, 21).

Im Zweiten Vaticanum wird die Stellung der Laien so stark betont, dass Hentschel zufolge Laien „in einem gewissen Umfang aufgrund der fundamentalen Gleichheit und Brüderlichkeit im Gottesvolk geistliche Vollmacht übertragen werden kann“ (Hentschel 1986, 89). Diese Vollmacht wird auf nicht-sakramentale Weise übertragen – anders als das sakramental verliehene Amt. In der Praxis bedeutet dies etwa die außerordentliche Taufverlaubnis oder den Predigtendienst. Die Diskussion ist noch lange nicht abgeschlossen, hält beispielsweise der Canon Iuris Canonici die Leitung von Gemeinden durch PastoralreferentInnen für nicht möglich, während der Kirchenrechtler Richard Puza bezweifelt, dass dies im Einklang mit der Linie des Zweiten Vaticanums ist, die das gemeinsame

Priestertum aller Glaubenden betont. Es ist jedenfalls nicht geklärt, inwieweit und durch welchen Akt Vollmachten auf Laien übertragen werden können (vgl. ebd., 91f).

#### 2.2.4 Laienpredigt

Besondere Aufmerksamkeit in der Diskussion um die Kompetenzen von PastoralreferentInnen erfährt immer wieder die Laienpredigt. Hierbei soll es um hauptamtliche LaienmitarbeiterInnen gehen, die an der Verkündigung teilnehmen. Die Gemeinsame Synode der Deutschen Bistümer ging von einer Krise der Verkündigung durch zu wenig Priester aus. Ein Weg heraus wäre die Mitarbeit der Laien an der Verkündigung, wie auch das Zweite Vaticanum betonte. „Dieser (der Dienst des Wortes, Anm. K.R.) ist zwar in besonderer Weise dem Klerus anvertraut, an ihm haben aber auch die Laien ihren bedeutsamen Anteil zu erfüllen, damit sie ‚Mitarbeiter der Wahrheit‘ (3 Joh 8) seien. Vornehmlich in dieser Ordnung ergänzen einander das Apostolat der Laien und der Dienst der Hirten“ (AA 6). Dennoch würde eine Beteiligung an der Predigt kirchenrechtlich die Kompetenzen der Laien überschreiten.

Ausgangspunkt der Diskussion ist das wachsende Potential an LientheologInnen in Deutschland, an Menschen, die geeignet sind, „einen ausdrücklichen Auftrag zur Verkündigung des Wortes Gottes zu empfangen“ (Lehmann 1976, 174). Bei Bewährung soll die Beauftragung nicht einmalig, sondern für länger ausgesprochen werden – als Ergänzung des Priesters (vgl. ebd., 174). Die Schwierigkeit daran ist die Ähnlichkeit zum „Amt“: „Wenn also ein Laie mit der Predigt im (eucharistischen) Gottesdienst beauftragt wird, geschieht dies in einer besonderen Zuordnung zum kirchlichen Amt, ohne dass der übernommene Verkündigungsdienst ein neues Amt oder der Laie ein Amtsträger würde. Ein solcher Verkündigungsdienst ist Teilhabe am Auftrag des kirchlichen Amtes...“ (ebd., 174). PastoralreferentInnen rutschen damit in eine „quasipresbyterale“ Funktion (Hentschel 1986, 30). Es wirkt, so Hentschel, als könne der Verkündigungsauftrag der Kirche an wen auch immer delegiert werden – die theologische Deutung des Unterschieds zwischen sakramentaler Ordination und rechtliche Legitimation durch die Kirche wird nicht ausgewiesen. Hentschel schlägt

vor, besser von einem Verkündigungsauftrag und nicht einem Verkündigungsammt zu reden.

Der Codex Iuris Canonici (CIC) regelt in diesem Fall, dass zwar Laien zur Predigt zugelassen werden können – im Gegensatz zur Predigtbefugnis der Priester und Diakone. Der Unterschied liegt „in einer strukturell anders gearteten Teilhabe der Laien an der kirchenamtlichen Verkündigung“ (Loretan 1994, 248). Es kann aber nicht sein, dass Laien auf der Kanzel bloß ein Bekenntnis ihres eigenen privaten Glaubens abgeben, müssen sie doch vom Bischof beauftragt werden – was bedeutet, dass sie im Namen der Kirche predigen (vgl. ebd., 248). Im Namen der Kirche zu sprechen ist nach traditioneller Auffassung jedoch den Priestern vorbehalten.

In der Praxis geschieht es allerdings höchst selten, dass Laien eine Beauftragung zur Predigt erhalten – in jüngster Zeit immer weniger.

#### 2.2.5 Gemeindeleitung

An sich untersteht jede Gemeinde der Leitung eines Priesters. Dies legt das Zweite Vatikanische Konzil eindeutig fest (vgl. LG 28). Oft ergibt sich aber die Situation – sei es durch das Fehlen eines Priesters oder die Größe und Zerstretheit der Gemeinde – dass die Gemeinde ohne Leitung bleibt. Dann kommt es de facto vor, dass PastoralreferentInnen die Leitungsfunktion ausüben. Theologisch ist diese Situation deshalb bedenklich, weil die Gemeindeleitung und die Eucharistie zusammengehören, weil es eben nicht nur um die Organisation von Gemeindeangelegenheiten geht.

*Beim Leitungsdienst geht es also um mehr als um die Verwaltung dessen, was vorliegt, sondern um die je neue Rückführung des kirchlichen Lebens in der Gemeinde auf den Grund, der nicht mehr in der Gemeinde selbst liegt (Faber 1999, 114).*

Wie schon geklärt ist der Beruf der PastoralreferentInnen ekklesiologisch und der der Priester christologisch grundgelegt. Damit muss also jede Gemeinde von einem Priester geleitet werden. Das bedeutet aber auch, dass ein Teil der Gemeindeleitung durchaus auf Laien übertragen werden kann (vgl. ebd. 113f). Sie haben die Vollmacht, Handlungen im Namen der Kirche auszuführen, die keine Weihe voraussetzen. Laien können so teilhaben an der Gemeindeleitung, sofern

sie dazu beauftragt wurden, ihr Leitungsamt ist aber immer rückgebunden an eine geweihte Person (Loretan 1994, 342).

### 2.2.6 Seelsorge

Blickt man auf die größeren Arbeitsbereiche von PastoralreferentInnen, so nimmt die Seelsorge unter ihnen einen prominenten Platz ein. Seelsorge ist die Sorge um das geistige Wohl der Gemeindemitglieder. Dies wird je nach SeelsorgerIn und historischen Umständen enger (Bewahrung vor der „ewigen Verdammnis“) oder weiter (psychotherapeutische Funktion) gefasst. Ursprünglich lässt der CIC von 1917 nur geweihte Amtsträger zur Seelsorge zu, dies wird im CIC von 1983 abgeschwächt, aber nicht revidiert. Seelsorge ist dabei „die ganze Breite der seelsorgerlichen Aufgaben im Bereich der Verkündigung, Heilung und Leitung“ (ebd., 249). Für jeden dieser Bereiche ist die Weihe Voraussetzung. Allerdings können Laien durchaus Seelsorge als Teil ihrer Amtes ausüben – dies gilt unter anderem für MissionarInnen, KatechetInnen, KommunionsspenderInnen oder ReligionslehrerInnen. Nachdem der CIC den Amtsbegriff eher weit fasst, üben auch PastoralreferentInnen ein Amt in der Kirche aus und können so trotz fehlender Weihe seelsorglich tätig sein (vgl. ebd., 249f).

### 2.2.7 Weihe für PastoralreferentInnen als Ausweg?

Das Verhältnis von sakramentaler Weihe und kanonischer Sendung ist theologisch noch zu wenig geklärt, um bei der Diskussion über die Weihe für PastoralreferentInnen zu einem befriedigenden Ergebnis zu kommen. Die abgehobene Diskussion darüber zu führen, ob und wie PastoralreferentInnen geweiht werden dürfen, wird von der Realität in den Gemeinden eingeholt, wo es unumgänglich ist, PastoralreferentInnen ins Amtsfeld des Priesters zu holen, um das Gemeindeleben aufrecht zu erhalten.

*Die Volk-Gottes-Ekklesiologie des zweiten Vatikanums entspricht auf theologischer Ebene dem demokratisch und pluralistisch geprägten Bewusstsein der Moderne und der Postmoderne. Infolgedessen ist es legitim, ja unerlässlich, auch die Leitungsformen der Kirche zu pluralisieren und zu demokratisieren – nicht in blinder Übernahme gesellschaftlicher Ideale, sondern kraft jener Doppelverfassung (des christologisch und des ekklesiologisch begründeten Amtes, Anm. K.R.), die sich als das Wesen der geisterfüllten Kirche zu erkennen gab (Stubenrauch 1997, 76).*

## 2.3 Situation heute

Vielen Gemeindemitgliedern ist nicht ganz klar, welche Rolle PastoralreferentInnen in der Kirche spielen und wo ihre Position ist. Es gibt die unterschiedlichsten Erwartungen an sie, Priester sehen sie anders als Laien. Trotz der Berufung und des Priestertums jeder/s einzelnen Gläubigen scheint es so, als wären der Kirche die geweihten Priester wichtiger. PastoralreferentInnen beginnen deshalb, den Wunsch nach Anerkennung durch die Kirche zu äußern. Wie Klaus Rüggeberg bemerkt, sind PastoralreferentInnen oft diejenigen, die, statt in Eigenverantwortlichkeit und Eigenständigkeit arbeiten zu können, in der Pfarre oder Gemeinde aushelfen müssen. Darüber hinaus wird den PastoralreferentInnen immer wieder mangelnde Kirchlichkeit und Spiritualität unterstellt (vgl. Rüggeberg 2001, 375f).

Die ersten, die den Beruf der PastoralassistentIn ergriffen, waren Priester(amtskandidaten), die aus verschiedenen Gründen im Stand der Laien bleiben, aber trotzdem in der Kirche arbeiten wollten. Die nächsten Generationen hatten schon das Berufsziel PastoralassistentIn.

### 2.3.1 Länderspezifische Unterschiede

Ein wesentlicher Unterschied zwischen der Schweiz und Deutschland bzw. Österreich ist, dass es in der Schweiz keine einheitlichen Bestimmungen zum Berufsbild PastoralreferentInnen gibt. In der Schweiz werden PastoralreferentInnen direkt von den Gemeinden bestellt, hier liegt auch ihr Arbeitsschwerpunkt, während PastoralreferentInnen in Deutschland und Österreich stark in überpfarrlichen Räumen oder in der kategorialen Seelsorge arbeiten (Loretan 1994,189). Das hat Auswirkungen auf das Berufsbild – Schweizer PastoralreferentInnen übernehmen eher leitende Aufgaben und können in der Praxis Priester „ersetzen“, während deutsche und österreichische PastoralreferentInnen oft über Gemeindegrenzen hinweg arbeiten.



### 2.3.2 Finanzielle Situation

Auch die Schwierigkeiten sind unterschiedlich. Unter anderem bedingt durch die große Zahl an Kirchenaustritten steht wie viele andere deutsche Diözesen die Diözese Bamberg einer engen finanziellen Situation gegenüber. Deshalb wurde im Jänner 2004 ein Einstellungsstopp für PastoralreferentInnen verfügt. „In der vergangenen Woche hatte die Leitung der Erzdiözese Bamberg wegen der angespannten finanziellen Lage beschlossen, dass sie künftig keine Pastoralreferenten mehr ausbilden und keine zusätzlichen mehr anstellen werde“ (Presseaussendung Erzbistum Bamberg). Dies führte zu großen Protesten der betroffenen Gemeinden, kam doch der Verdacht auf, die Diözesen wollen so einen pastoralen Kurswechsel vorantreiben. In Österreich hat beispielsweise die Erzdiözese Wien die Zahl der LientheologInnen in kirchlichem Dienst auf 200 beschränkt. In einem Interview mit der Süddeutschen Zeitung lehnte Gebhard Fürst, Bischof von Rottenburg-Stuttgart, zu starke Personalkürzungen bei Laien ab. Aber der Schwerpunkt wird sich in Richtung Ehrenamt verlagern: „... dass wir die ehrenamtliche Arbeit verstärken. Die Hauptamtlichen müssen sich darauf einstellen, stärker Motivator, Helfer und Begleiter der Ehrenamtlichen zu sein“ (Dobrinski 2005).

### 2.3.3 Aufgaben und Leitlinien

Im Laufe der Zeit wurden immer mehr Aufgaben von PastoralreferentInnen übernommen. Weder die Synode der Bistümer der BRD noch andere TheologInnen sind zu einem genauen Ergebnis in der Abgrenzung von sakramentalem Amt und Laienamt – auch in Bezug auf die praktischen Aufgaben – gekommen. So hat jede Diözese ihre eigenen Leitlinien entworfen.

Für die Erzdiözese Wien handelt es sich um folgende Aufgabenbereiche, die von PastoralreferentInnen übernommen werden (vgl. Berufsprofile):

- Aufbau und Neugestaltung von Seelsorgebereichen
- Begleitung und Beratung von ehrenamtlichen Mitarbeitern/innen
- Entwicklung von pastoralen Konzepten
- Kirchliche Bezugsperson für eine Gemeinde
- Koordination und Vernetzung von Gruppen und Aktivitäten
- Leitung und Begleitung in einzelnen Seelsorgebereichen

- Mitarbeit im Seelsorgeteam
- Repräsentation der Gemeinde
- Seelsorgliche Begleitung und Beratung
- Spirituelle Impulse und Bildungsangebote
- Verwaltungsaufgaben

Das Bistum Basel wiederum zählt folgende Bereiche zu den Aufgaben von PastoralreferentInnen (in: Amt und Gemeindeleitung heute 2001):

- Verkündigung
  - Predigt
  - Religionsunterricht
  - Erwachsenenbildung
  - ...
- Liturgie
- Gebet
- Taufe (Vorbereitung, Spendung)
- Firmung (Vorbereitung, Gestaltung)
- Eucharistie
- Busse
- Krankensalbung (Spendung)
- Priesterweihe
- Ehe (Vorbereitung, Trauung)
- Beerdigung (Gottesdienst, Begleitung)
- Diakonie
  - Einzelhilfe
  - Besuchsdienst
  - ...
- Gemeindeleben
  - Begleitung von Gruppen
  - Leitungsaufgaben
  - Kommunikation (nach aussen)

Die Unterschiede in den einzelnen Diözesen sind zu groß, um die Gemeinsamkeiten zu beschreiben. Während in der Schweiz PastoralreferentInnen von der Gemeinde eingestellt werden, geschieht dies in Österreich und Deutschland auf diözesaner Ebene – dieser formale Ablauf führt zu großen Unterschieden im Verhältnis zu Kirche. Dann hängen viele Aufgabenbereiche von

der Entscheidung des jeweiligen Bischofs ab, ein für PastoralreferentInnen ungünstig verlaufener Bischofswechsel kann eine ganze Diözese verändern. Einzig die Berufung und den Wunsch, als Laien in den Gemeinden tätig zu sein, haben alle – auch wenn ihre Aufgabenbereiche und Vollmachten nicht miteinander vergleichbar sind.

## **2.4 Berufsbild**

Es gibt kein klares verbindliches Berufsprofil für PastoralreferentInnen. Einzelne Diözesen haben zwar die Aufgabenbereiche und die Anforderungen zusammengefasst, ein Profil, das für alle PastoralreferentInnen in deutschsprachigen Raum gelten würde, gibt es jedoch nicht. Auch die Versuche einzelner Diözesen, eines zusammenzustellen, werden von PastoralreferentInnen als Kompromisse gesehen – ein Mittelweg zwischen den Aufgaben, die der Priester nicht machen will, und einer substanzlosen Aufzählung, die den kleinsten gemeinsamen Nenner finden will. Deshalb orientiert sich der Beruf weiterhin am Priesteramt, ausgenommen die Bereiche, die an die Weihe gebunden sind.

Für viele PastoralreferentInnen taucht allerdings in der Praxis die Frage nach ihrem Profil nicht auf. Jede Gemeinde ist anders, die Aufgabenbereiche unterscheiden sich zu sehr, als dass sie ein Profil für notwendig erachten würden. Einzig in kirchenpolitischen Diskussionen, abgekoppelt von der Praxis, wäre ein Profil relevant, um eine gewisse Konstante abseits von Bischofs- und Papstwechseln zu erzeugen.

Ein Profil hat also Vor- und Nachteile. Trotzdem die meisten PastoralreferentInnen sagen, sie würden keines brauchen, resultieren die meisten Probleme (mit Pfarrern, Ehrenamtliche) aus einer unklaren Kompetenzverteilung. Ein diözesenübergreifendes klares Profil würde Klarheit schaffen. PastoralreferentInnen wären nicht solchen Wirrungen nach einem Bischofswechsel ausgesetzt, wie es von der Diözese Passau erzählt wird. Es würde auch die Zusammenarbeit mit schwierigeren Priestern erleichtern, weil nicht so viel vom Gutdünken abhängt. Ein Profil würde PastoralreferentInnen bis zu einem gewissen Grad vor kurzfristigen undurchdachten

Kompetenzbeschneidungen schützen, nicht zuletzt wäre es für EinsteigerInnen leichter, sich zu positionieren.

Ein Berufsprofil kann sich aber auch negativ auf die Praxis vieler PastoralreferentInnen auswirken. Viele Freiheiten, die PastoralreferentInnen jetzt haben – resultierend aus privaten Übereinkünften oder in Ermangelung eines unmittelbaren Vorgesetzten – wären nicht mehr aufrechtzuerhalten. PastoralreferentInnen sehen dieses fehlende Profil oft als Chance – sie haben so mehr Gestaltungsraum, können sich leichter Freiheiten nehmen und ihren Arbeitsschwerpunkt selbst bestimmen.

*„Es gibt ja in dem Sinne kein fixes Profil, das vorgegeben ist und wo man sagt, in das muss man sich hineinbegeben. Das Schöne ist ja auch, dass man das selber gestalten kann, mit den jeweiligen Möglichkeiten und Fähigkeiten und Kompetenzen und was so vor Ort möglich ist.“ (ID5)*

#### 2.4.1 Qualifikation

Ein Studium der Theologie sehen alle PastoralreferentInnen als unbedingte Voraussetzung für den Beruf. Allerdings ist das Studium in der jetzigen Form zu wenig, um in der Gemeinde gut und sinnvoll arbeiten zu können. Die Berufseinführung variiert je nach Diözese und ist oft sehr umfangreich:

*„Also sagen wir mal, es ist so, wir haben ja das Theologiestudium. Habe da also elfeinhalb Semester gemacht, und dann gab es vier Semester die so genannte Pastoralpraktische Ausbildung im Bistum Speyer. Das war ein Semester im Priesterseminar, mit Vorlesungen und allem Drum und Dran, dann waren zwei Semester in der Gemeinde und noch mal ein Semester im Priesterseminar. Das war also genau dieselbe Ausbildung, die die Priester bekommen, so dann mit Lehrprobepredigtprüfung und dann mit allem Drum und Dran. Und dann kommt die so genannte Berufseinführungsphase, sind drei bis vier Jahre und dann gibt's die so genannte zweite Dienstprüfung. Zur zweiten Dienstprüfung gibt's auch noch mal eine Lehrprobe und eh, drei Fortbildungswochen in Freising. Und, ehm, einiges an schriftliche Zulassungsarbeit, ich hab was gemacht über Schulgottesdienste. Da hatte ich also da eine Hinführung zum Eucharistieverständnis bei Kindern und, ehm, ja, dann gabs die zweite Dienstprüfung. Das war so die Berufseinführungsphase.“ (ID17)*

So umfangreich ist die Berufseinführung im Normalfall nicht. Um fehlende Kompetenzen zu erwerben, absolvierten die meisten PastoralreferentInnen eine Reihe von Weiterbildungsprogrammen. Aus den Interviews konnte die Erkenntnis gewonnen werden, dass PastoralreferentInnen im Studium oder während ihrer Ausbildung zu wenige Kompetenzen vermittelt bekamen.

Der weitaus größte Teil an absolvierten Aus- und Fortbildungen umfasst den seelsorgerisch-therapeutischen Bereich. PastoralreferentInnen machten Ausbildungen in Sozial- und Lebensberatung, Eheberatung und -therapie, klinische Gesprächspsychologie, Gestalttherapie, Familien- und Systemaufstellung, Sozialpädagogik, Heilpädagogik, Trauerbegleitung, Trauerpastoral, Klinikseelsorge und eine Reihe weiterer psychotherapeutischer und psychologischer Weiterbildungen.

Von vielen PastoralreferentInnen wurde angeführt, sie hätten Kurse in Geistlicher Begleitung gemacht. Auch Kenntnisse in der Leitung von Exerzitien werden benötigt. Ein weiterer großer Bereich ist die Jugendarbeit. Viele haben Fortbildungen zur Jugendpastoral gemacht, eine JugendleiterInnenausbildung oder allgemein Seminare zur Arbeit mit Jugendlichen.

Um befriedigende Gemeindearbeit leisten zu können, braucht es Führungskompetenzen in der Pastoral. Auch wenn PastoralreferentInnen in Österreich und Deutschland offiziell keine Gemeinden leiten dürfen, haben einige den Kurs für pastorale Leitungsaufgaben („Pfarrerprüfung“) absolviert. Dazu gehören Weiterbildungen in Kommunikationstraining und Konfliktmanagement:

*„Wie gehe ich ganz konkret mit einem Konflikt im Pfarrgemeinderat um. Oder wenn der Pfarrer so und der Andere so sagt und die zerreißen sich gegenseitig in der Luft, wie komm ich da wieder auf den Boden und auf einen Nenner für die beiden, dass die beiden sich wieder ins Gesicht schauen können.“ (IÖ3)*

PastoralreferentInnen nehmen offene und potentielle Konflikte in ihrem Wirkungsgrad sehr bewusst wahr. Um Konflikte verhindern oder lösen zu können, sind PastoralreferentInnen Kommunikationsseminare und Seminare zu Gesprächsführung ein großes Anliegen.

Darüber hinaus muss der gesamte Bereich der Organisation und der Öffentlichkeitsarbeit von den Pastoralassistenten eigenmächtig erlernt werden. Dazu gehört etwa die Gemeinde- und Organisationsberatung. Viele haben auch Kurse in Gruppenarbeit gemacht, genannt wurden auch die Chorleiterausbildung als wichtig für Gemeindearbeit, Seminare zu Journalismus und Hörfunk, ein Mann besuchte Kurse zu feministischen Theologie, viele besuchten Rhetorikkurse und theologische Weiterbildungen.

## 2.4.2 Anforderungen an PastoralreferentInnen

Es gibt bestimmte Bereiche, die für den Beruf der PastoralreferentInnen wichtig sind. Einerseits ist dies die Qualifikation, andererseits sollten PastoralreferentInnen gewisse Kompetenzen mitbringen, die nicht unmittelbar durch Aus- oder Weiterbildung erlernt werden können. In den durchgeführten Interviews wurde nach Kriterien bzw. persönlichen Voraussetzungen gefragt, die vonnöten sind, um in diesem Beruf glücklich zu werden und Erfüllung zu finden.

Abgesehen vom Studium sind theologische Fähigkeiten ein wesentlicher Bestandteil des Berufes der PastoralreferentInnen. PastoralreferentInnen sollen ihren Glauben überzeugend leben können. Es wurde auch genannt, dass PastoralreferentInnen nach den Maßstäben der Kirche leben sollen. Außerdem gehört eine gewisse Kirchlichkeit und auch Loyalität zur Kirche dazu. Das beinhaltet die Demut dem System Kirche gegenüber, einem System, das über zwei Jahrtausende gewachsen ist, und die Tendenz zum Universellen – den Willen, die Kirche auch in anderen Ländern kennen lernen zu wollen. Zum einen geht es also um die kirchliche Verwurzelung von PastoralreferentInnen und außerdem um eine innere, geistige Affinität zum Theologischen, um Interesse am Studium und Bereitschaft, sich fortzubilden.

Eine zentrale Anforderung an PastoralreferentInnen es, Brücken herzustellen zwischen dem Alltagsleben und der Theologie. Ein/e PastoralassistentIn drückte dies folgendermaßen aus:

*„Auseinandersetzung auch mit den Menschen, und was sie bewegt, und in Korrelation dazu zu bringen, klar, das ist eine Ur-Theologen-Aufgabe, und auch Verbindungen oder was hat das mit dem zu tun, mit diesen uralten Schriften, was haben die zu tun mit dem Leben von Menschen, und da dich zu qualifizieren. Jetzt auch bei der Firmvorbereitung ist es für mich eine ständige Herausforderung zu schauen, wo sind wirklich auch sprachlich Barrieren da. Wir bereiten jetzt eine Bußfeier vor, und der Begriff Bußfeier ist für Vierzehnjährige völlig aus dem Lebenskontext herausgefallen, das kennen die überhaupt nicht.“ (IÖ12)*

Das heißt, ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit von PastoralreferentInnen ist die Übersetzungsarbeit. Dazu braucht es sprachliche Kompetenz, Sprechtechnik und die Fähigkeit, mit Texten zu arbeiten und sie zu gestalten. Es geht gleichzeitig

aber auch darum, Interesse an den Menschen zu haben, auch und vor allem an denen am Rand. Dazu gehört Kontaktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Offenheit und Menschenfreundlichkeit.

*„Also, ich denke, man darf prinzipiell nix dagegen haben mit Menschen zu arbeiten. Also wenn jetzt jemand völlige Abneigungen hat, eh, und jemanden vielleicht überhaupt nicht ins Gesicht gucken kann oder, oder, da schwer gehemmt ist, ich glaub, der würde sich wahrscheinlich schwer tun, würd ich jetzt einfach mal vermuten.“ (ID10)*

Diese Begegnungs- und Beziehungskompetenz beinhaltet, im Anderen zuerst einmal das Gute sehen. PastoralreferentInnen müssen mit gesellschaftlichem Pluralismus und unterschiedlichen Lebensweisen umgehen können. Sie müssen Themen wahrnehmen, die die Menschen bewegen und diese aufgreifen. Sie brauchen ein offenes Auge für gesellschaftliche Entwicklungen.

*„Man muss auch wissen, was sich tut. Politik, Gesellschaft, Wirtschaft, was sind da für Entwicklungen. Wenn ich mich nur abschotte und mich nur mit meinem kirchlichen Ding beschäftig, dann bin ich schnell allein.“ (IÖ11)*

PastoralreferentInnen dürfen kein Problem damit haben, im Team zu arbeiten, sie müssen kritikfähig sein, flexibel, experimentierfreudig, kreativ, sie sollten ganz grundsätzlich auch gute Umgangsformen haben. Besonders wichtig ist Authentizität und die Fähigkeit, sich selbst zu positionieren. Außerdem braucht es Beharrlichkeit, Durchhaltevermögen und Kooperationsbereitschaft.

Wichtig ist überdies pastorale Vorerfahrung, zu wissen, wie Gemeinden aufgebaut sind und wie sie funktionieren. PastoralreferentInnen müssen organisatorisch begabt sein, sie sollen den Umgang mit Gruppen und Gremien beherrschen, Wissen über Gemeindeberatung ist ein außerdem sinnvoll. Dazu gehören ein gewisses Maß an Konfliktmanagement, Leitungskompetenz und auch psychologische Kenntnisse.

### 2.4.3 Arbeitsbereiche

Die Arbeitsbereiche aller PastoralreferentInnen sind prinzipiell sehr ähnlich, es lassen sich allerdings länderspezifische Unterschiede herausarbeiten. Im Allgemeinen deckt der Dienst von PastoralreferentInnen aber drei große Bereiche

ab – den Bereich der Gottesdienste, die Seelsorge und Spirituelles und die Verwaltung der Gemeinden.

- Gottesdienste: Abhängig davon, ob ein Priester vor Ort ist, unterscheidet sich die liturgische Arbeit der PastoralreferentInnen. Gemeinsam ist allen, dass sie die Gottesdienste oft gestalten. PastoralreferentInnen bereiten Wortgottesdienste vor und halten sie auch. Viele von den PastoralreferentInnen haben eine Predigtausbildung, und bis vor kurzem hielten einige selber die Predigten. In ihren Aufgabenbereich fallen auch anlassbezogene Feiern, wie den Kindergottesdienst an den Hochfesten, Schuldgottesdienste und Gottesdienste in SeniorInnenheimen oder ähnlichem. Außerdem kümmern sie sich um die MinistrantInnen. Dazu kommt die Sakramentenvorbereitung, wie Erstkommunion- und Firmstunden und Ehevorbereitungsgespräche. Wo es erlaubt ist, halten sie selber Taufen und Beerdigungen ab. Und je nach Interesse des Priesters sind sie es, die sich um „Zusätzliches“ kümmern, wie die Ökumene.
- Seelsorge: Die Aufgaben, die hier unter Seelsorge subsumiert werden, reichen von Spirituellem bis zur Koordination und Organisation. Nachdem Priester oft in mehrere Gemeinden tätig sind, kümmern sich PastoralreferentInnen um die Menschen vor Ort. PastoralreferentInnen organisieren oft Bibellesekreise, Gesprächsrunden zu religiösen Themen, Exerzitien im Alltag und kümmern sich auf verschiedenste Arten um die innere Vorbereitung auf Feste. Sie organisieren Wallfahrten, betreuen SeniorInnenheime und kümmern sich um alte, kranke und einsame Menschen. Ein oft genannter Bereich sind Familienarbeit und Kinder- und Jugendarbeit. Sie halten Trauer-, Tauf- und Ehegespräche, sie beraten Menschen in allen Belangen (auch finanziell) und organisieren Hilfestellungen für Flüchtlinge und Menschen in Notlagen. Dazu kommt, dass sie die meist zahlreichen Ehrenamtlichen begleiten und unterstützen. Viele PastoralreferentInnen haben eine Ausbildung in Ehe- und Familienberatung, Organisationsberatung oder Psychotherapie, die sie für ihren Beruf einsetzen. Viele PastoralreferentInnen sind auch als ReligionslehrerInnen in den Schulen der Gemeinden beschäftigt.



- Organisation: PastoralreferentInnen verwalten die Gemeinden, sie kümmern sich um finanzielle Belange, erledigen Abrechnungen, Steuerangelegenheiten, sie beschäftigen sich mit der Instandhaltung der Gebäude, sie sind (natürlich informell) für die MitarbeiterInnen verantwortlich. Sie leisten die Öffentlichkeitsarbeit in den Pfarreien, das heißt, sie geben das Pfarrblatt heraus, informieren die Gemeinde, führen die Aufzeichnungen über Taufen, Hochzeiten, Begräbnisse. Dann sind sie ein fester Bestandteil diverser Ausschüsse und des Pfarrgemeinderates. Sie sind diejenigen, die den Kontakt zu sozialen Einrichtungen und der Caritas halten. Weiters koordinieren und unterstützen sie die Arbeit verschiedener Gruppen wie der Frauengruppe, des Kirchenchores, der Jungschar oder der MinistrantInnen. Im Rahmen dessen sorgen PastoralreferentInnen für die Weiterbildung der Ehrenamtlichen, organisieren Seminare und Veranstaltungen.

Neben den Gemeinsamkeiten in den Arbeitsbereichen in den Bereichen Gottesdienste, Seelsorge und Spirituelles und die Verwaltung der Gemeinden, ergaben sich aus den Interviews auch länderspezifische Unterschiede. In Deutschland und Österreich liegen die Arbeitsbereiche eher an der Grenze zwischen Verwaltung und Seelsorge, in der Schweiz betreffen die Aufgaben vor allem die Bereiche Liturgie und Seelsorge.

PastoralreferentInnen in Österreich und Deutschland arbeiten viel mehr an der Koordination und Ausübung von Betreuung und Beratung, während in der Schweiz die Seelsorge sehr stark an die Kirche als Ort rückgebunden ist. Das heißt, PastoralreferentInnen in der Schweiz sehen die Kirche, also das Gebäude, als ihren Arbeitsplatz, von dem aus sie in die Gemeinde blicken, während in Deutschland und Österreich PastoralreferentInnen neben der Kirche zu finden sind. Das könnte bedeuten, dass Schweizer PastoralreferentInnen schon viel stärker in eine klerikale Identität hineingerutscht sind als deutsche oder österreichische.

Ein fester Bestandteil der Arbeit aller PastoralreferentInnen ist die Verwaltung. PastoralreferentInnen aus Deutschland oder Österreich zählen dabei sehr exakt ihre Aufgabenbereiche auf. Schweizer PastoralreferentInnen reicht es zu sagen, dass sie die Gemeindeleitung innehaben mit allem, was dazu gehört.

Von den österreichischen Interviewten hat einzig der Diakon berichtet, dass die Leitung von Gottesdiensten und die Sakramentspendung zu seinem Aufgabenbereich gehören. Nicht verwunderlich, nachdem den anderen dies auch nicht erlaubt ist. In Deutschland haben vereinzelt Interviewte von Predigten gesprochen – allerdings die Sonntagspredigt dürfen PastoralreferentInnen im Unterschied zu früher nicht mehr halten. Die SchweizerInnen demgegenüber sprechen mit großer Selbstverständlichkeit von der Leitung von Gottesdiensten, der Gestaltung der Sakramente (was in geringem Maße allen PastoralreferentInnen ja erlaubt ist).

Aktive politische Arbeit wurde von den Interviewten am häufigsten von PastoralreferentInnen aus Deutschland zu ihren Tätigkeiten gezählt. Dabei fiel auf, dass beispielsweise die Vernetzung mit sozialen Einrichtungen, die Beratung einkommensschwacher Familien oder die Betreuung von Flüchtlingen gleichzeitig als Seelsorge wie auch politisches Engagement gerechnet wurde. ÖsterreicherInnen werteten ihr politisches Engagement nicht als eigenen Arbeitsbereich und erwähnten es bei dieser Frage nicht.

Bei den interviewten PastoralreferentInnen aus Deutschland fiel außerdem auf, dass immer wieder der Wandel der Arbeitsbereiche erwähnt wird. Einige klagen, dass sie heute vieles nicht mehr machen dürfen, was früher selbstverständlich war. Die Veränderungen in den deutschen Diözesen und einige Bischofswechsel machen deutschen PastoralreferentInnen mehr zu schaffen als PastoralreferentInnen aus Österreich oder der Schweiz. Möglich wäre, dass sich deutsche PastoralreferentInnen weniger in kircheninterne Entscheidungen eingebunden fühlen oder die Stimmung durch verstärkte Einsparungen resignierter ist.

Schließlich zählt die Leitung von Gemeinden auch zu einem zentralen Arbeitsbereich von PastoralreferentInnen. Österreichische PastoralreferentInnen erzählen etwa, dass sie, ohne es zu wollen, informell in die Leitungsstrukturen eingebunden werden. Oft nimmt der Priester seine Leitungsaufgaben kaum oder gar nicht wahr. Dies ist für PastoralreferentInnen eine schwere Situation, weil sie einerseits nicht wollen, dass der Eindruck entsteht, sie würden gegen ihren Pfarrer arbeiten. Sie müssen deshalb noch mehr informieren und koordinieren, damit ihre Arbeit transparent bleibt. Doch wegen des Personalmangels und der

Personalsituation sind PastoralreferentInnen in Österreich andererseits für viele Bereiche zuständig, für die früher nur der Pfarrer zuständig war – nicht viel anders als in anderen Ländern. Der Unterschied zur Schweiz ist aber, dass Schweizer PastoralreferentInnen in priesterlosen Gemeinden ganz offiziell GemeindeleiterInnen werden und so kein Verdacht aufkommt, sie würden mehr tun, als ihnen erlaubt ist.

### 3 DIE ROLLENTHEORIE NACH MERTON

Die theoretische Grundlage der vorliegenden Arbeit ist die funktionalistische Rollentheorie, wie sie von Talcott Parsons und Robert K. Merton auf der Grundlage der Arbeiten von George Herbert Mead und Ralph Linton entwickelt wurde (Linton 1979, Mead 1934). Das Erkenntnisinteresse von Parsons und Merton lag in den vielfältigen Erscheinungsformen des Handelns innerhalb eines begrenzten sozialen Subsystems und den Positionen, die verschiedene AkteurInnen in diesen Systemen einnehmen. Aus diesen Positionen der AkteurInnen, die sich je nach sozialem System unterscheiden können (eine Akteurin nimmt etwa in der Familie eine andere Position als in der Universität ein), und den Erwartungen der anderen Akteure an den Inhaber einer bestimmten Position, die damit verknüpft sind, entstehen soziale Rollen. Soziales Handeln ist daher immer Rollenhandeln im Rahmen eines sozialen Systems. Soziale Systeme können vor diesem theoretischen Hintergrund als Rollensysteme bezeichnet werden.

Das Konzept von „Rollen“ wurde erstmals von George Herbert Mead (1934) verwendet, um sozialpsychologisch darzustellen, dass soziales Handeln erst dann möglich wird, wenn es gelingt, sich in die soziale Rolle anderer zu versetzen. Ralph Linton (1936) präziserte diese sozialpsychologischen Überlegungen und entwickelte erstmals eine kulturanthropologische Rollentheorie. In *The Study of Man* schrieb Linton, dass jedes Mitglied der Gesellschaft viele Positionen einnimmt, zu denen jeweils eine entsprechende Rolle gehört. Unter einer Rolle versteht Linton das Verhalten, das sich an kulturell geformten Erwartungen anderer orientiert. Diese verschiedenen Rollen, die ein Mensch in unterschiedlichen sozialen Settings einnehmen muss, sind verbunden mit je unterschiedlichen Erwartungen, die sich oft allerdings nicht gleichzeitig erfüllen lassen. Als Ergebnis können Rollenkonflikte auftreten.

Parsons übernahm in seiner Systemtheorie die Ansätze von Linton und Mead. Parsons ging anfangs davon aus, dass Rollenkonflikte aus eigenem Antrieb heraus gelöst werden können, indem klare Entscheidungen zwischen verschiedenen Rollen getroffen werden. Zwei AkteurInnen interagieren deswegen, weil es zur Erreichung der eigenen Ziele dient und damit zur Stabilisierung ihrer Beziehungen. Im Gegensatz zu Linton argumentiert Parsons allerdings, dass zu

jeder sozialen Position nicht nur eine einzige zugeordnete Rolle gehört, sondern eine Reihe von Rollen. „Rollen“ haben bei Parsons unterschiedliche soziale Funktionen. Die einzelnen AkteurInnen können sich mittels Rollen innerhalb eines sozialen Systems orientieren. Das System als Ganzes kann sich durch die Interaktion verschiedener AkteurInnen durch ihre Rollen stabilisieren.

Robert K. Merton übernahm die Argumentation Parsons, dass zu jeder sozialen Position mehrere Rollen gehören. Dies bezeichnete Merton als Rollen-Set. Das Rollen-Set ist eine „Kombination von Rollen-Beziehungen, in die eine Person aufgrund ihrer Inhaberschaft eines bestimmten sozialen Status verwickelt ist“ (Merton 1973, 260). Ein einziger Status in der Gesellschaft, so das Argument, beinhaltet eine Reihe von miteinander verbundenen Rollen.

Aus den unterschiedlichen Rollen, die eine Person einnimmt, können Konflikte entstehen. Schon Parsons bezeichnete die Orientierungskonflikte einer Person durch verschiedene, sich eventuell widersprechenden Rollen, die sie im Rahmen eines sozialen Subsystems einnehmen muss (z.B. dem sozialen System Kirche), als Interrollenkonflikte. Merton (1995) übernahm die Annahme von Interrollenkonflikte, also Konflikten, mit denen ein Individuum aufgrund seiner verschiedenen Rollen umgehen muss, und stellte seinerseits Überlegungen an, wie diese Rollenkonflikte entstehen und wie sie bewältigt werden können. Neben diesen Interrollenkonflikten thematisierte Merton auch Intrarollenkonflikte. Intrarollenkonflikte treten dann auf, wenn nicht nur verschiedene Rollen in einer Situation im Widerspruch zueinander stehen, sondern wenn ein Widerspruch in einer Rolle selber enthalten ist. Diese Konflikte ergeben sich aus den unterschiedlichen Erwartungen an eine Person aufgrund ihrer spezifischen Rolle. Merton stellte nicht nur ein analytisches Raster zur Erkennung von Konflikten auf, er erarbeitete auch eine Reihe von Lösungsmechanismen für den Umgang einer Person mit ihren verschiedenen Rollen.

Merton geht in seiner Theorie davon aus, dass Gesellschaften inhärent danach trachten, Rollenkonflikte zu lösen, um ein soziales Zusammenleben zu ermöglichen.

*Alle Gesellschaften stehen unter dem funktionalen Zwang, die Zusammensetzung zahlreicher Rollen-Sets des näheren zu bestimmen, dann die Bestandteile so zu koordinieren, daß ein merklicher Grad sozialer Ordnung erreicht wird, der den meisten Menschen mindestens ermöglicht, den größten Teil*

*ihrer Beschäftigung im täglichen Leben nachzugehen, ohne daß in ihren Rollen-Sets extreme Konflikte schon ein Normalfall (statt Sonderfall) wären. (Merton 1973)*

### **3.1 Bezugsgruppenverhalten**

Die Basis für die Theorie des Rollen-Sets ist Mertons Analyse des Bezugsgruppenverhaltens (Merton 1995). Merton will zeigen, dass nicht nur die eigene soziale Gruppe auf das Verhalten von Individuen Einfluss hat, sondern auch andere soziale Gruppen, denen das Individuum eben nicht angehört. Die Untersuchung „The American Soldier“ dient als Ausgangspunkt für Mertons Überlegungen. Ein zentraler Begriff dieser Studie war die „relative Deprivation.“ Mit diesem Begriff wird ausgesagt, dass das Verhalten einzelner von ihrem Status abhängt. Es kann so erklärt werden, warum Soldaten mit besserer Ausbildung unter größerem Druck standen, im Militär eine bestimmte Position zu erreichen als solche mit geringer Bildung. Die Soldaten werden zur Interpretation ihrer Einstellungen in Gruppen eingeteilt, die möglichst homogen sind. Dies bezeichnet Merton als ihre „Bezugsgruppe“ oder als „Bezugsrahmen“ (ebd., 223). Die Einschätzung der persönlichen Situation entspricht bei den Soldaten sehr häufig derjenigen, mit denen sie in unmittelbarem Kontakt stehen. Allerdings werden auch Personen, mit denen die Soldaten in nur kurzem oder gar keinem persönlichen Kontakt stehen, wie Vorgesetzten, als Bezugsrahmen herangezogen. Bezugssystem sind also „Eigengruppen“ wie „Außengruppen“ (ebd., 224). Merton stellt nun die Frage, „unter welchen Bedingungen (...) Personen aus den eigenen Gruppen als Bezugsrahmen für die Bildung von Selbsteinschätzung und Einstellungen herangezogen (werden), und unter welchen Bedingungen wird der signifikante Bezugsrahmen von Außen- und Nichtmitgliedsgruppen gebildet“ (ebd., 224f).

*Im allgemeinen zielt die Bezugsgruppentheorie darauf ab, Determinanten und Folgen jener Prozesse der Einschätzung und Selbsteinschätzung zu systematisieren, bei denen eine Person die Werte oder Standards anderer Personen oder Gruppen als Vergleichsbezugsrahmen heranzieht (ebd., 225).*

An sich kommt die Bezugsgruppentheorie aus der Sozialpsychologie, dient aber auch der Soziologie, um Struktur und Funktionen der Umwelt von Individuen zu analysieren (ebd., 269).

Für diese Arbeit sind diese Überlegungen insofern relevant, als sie zeigen, dass der Umgang von PastoralreferentInnen mit Konflikten und Problemen, die mit ihrem Status verbunden sind, nicht nur von ihnen selbst gesteuert wird, sondern auch durch die anderen Mitglieder in ihrem Rollen-Set beeinflusst wird.

### **3.2 Strukturierung der Rollenkonflikte im Rollen-Set**

Robert K. Merton baut seine Theorie vom Rollen-Set und dessen Implikationen auf Ralph Lintons Begrifflichkeiten auf. Linton begreift Status als „Position in einem sozialen System, die designierte Rechte und Pflichten umfasst“ und Rolle als „das Verhalten, das sich an diesen kulturell vorgeformten Erwartungen anderer orientiert“ (beides: Merton 1995, 257). Für Merton gestaltet sich vor allem der Begriff der Rolle als vielschichtiger und komplexer. Jede Position in der Gesellschaft beinhaltet ein ganzes Set an Rollen, Merton meint dazu: „Unter Rollen-Set verstehe ich die Kombination von Rollen-Beziehungen, in die eine Person aufgrund ihrer Inhaberschaft eines sozialen Status verwickelt ist“ (Merton 1995, 258). Das Status-Set (oder die Rollenausstattung), das von dieser Arbeit bewusst beiseite gelassen wird, meint die verschiedenen sozialen Positionen, die ein Individuum „oft in verschiedenen institutionellen Sphären“ (ebd., 258) einnimmt (Frau Renner als Projektassistentin, Freundin, Mutter, Ehefrau,...). Demgegenüber bezeichnet das Rollen-Set die verschiedenen Rollen, die mit einer Statusposition verknüpft sind. So verbindet der Status einer Pastoralreferentin die Person auf je eigene Weise mit Klerikern, Laien und Ehrenamtlichen. Jede Beziehung ist mit eigenen und besonderen Rollenkonflikten behaftet, wie auf den nächsten Seiten genauer beschrieben ist.

*Wir gehen von der einfachen Vorstellung aus, dass (...) ein einziger Status in der Gesellschaft nicht eine einzige Rolle, sondern eine Reihe von miteinander verbundenen Rollen einschließt, die den Statusinhaber mit verschiedenen anderen in Beziehung setzen (ebd., 261).*

Diese Kombination an Rollen, die das Individuum qua Status gegenüber seiner Umwelt miteinander vereinbaren muss, ist äußerst labil. Die Erwartungen, die Priester an den Pastoralreferenten haben, stehen den Erwartungen des Kirchenvolks oft diametral entgegen, und die Ehrenamtlichen haben wieder ganz andere Ansprüche. Hierbei steht weniger im Vordergrund, wie der/die StatusinhaberIn mit verschiedenen Anforderungen fertig wird, als vielmehr „die sozialen Arrangements, durch die die Erwartungen derer in einem Rollenset integriert werden“ (ebd., 261). Es ist also nötig, jene sozialen Mechanismen zu identifizieren, mit Hilfe derer das Handeln im Rollenset stärker verschränken, die soziale Abläufe erleichtern. Die zwei Grundfragen des folgenden Abschnitts lauten demnach:

*Welche sozialen Mechanismen (...) treten in Tätigkeit, um solcher Labilität des Rollen-Set entgegenzuwirken?*

*Unter welchen Umständen versagen diese sozialen Mechanismen und lassen Verwirrung und Konflikt entstehen? (ebd., 262)*

### **3.3 Soziale Mechanismen gegen die Labilität**

#### **3.3.1 Relative Bedeutsamkeit verschiedener Positionen**

Der erste Mechanismus ergibt sich aus der Tatsache, dass bestimmte Verbindungen wichtiger sind als andere. Familiäre Pflichten etwa haben für die meisten Menschen einen höheren Stellenwert als parteipolitische. Für die PastoralreferentInnen heißt das, dass Unterschiedliches von ihnen erwartet wird. Nicht allen Erwartungen müssen sie aber gleichermaßen entsprechen.

#### **3.3.2 Machtunterschiede zwischen den Personen in einem Rollen-Set**

Macht und Autorität dienen als Stabilisatoren für soziale Beziehungen. Macht ist die sichtbare und voraussehbare Fähigkeit, in einer sozialen Handlung den eigenen Willen durchzusetzen – auch gegen Widerstand. Autorität meint hierbei die „kulturell legitimierte Organisation der Macht“ (ebd., 263). Im Umfeld von



StatusinhaberInnen gibt es Individuen mit mehr oder weniger Macht. Zwischen einzelnen Mitgliedern kommt es zur Ausbildung von Machtkoalitionen, durch die sich an sich ausgeglichene Kräfte verlagern. Einander entgegengesetzte Kräfte neutralisieren sich – dies kann für „nicht-mächtige“ StatusinhaberInnen die Aufwertung ihrer Position zur Folge haben („Wenn sich zwei streiten, freut sich der/die Dritte.“)

### 3.3.3 Abschirmung des Rollen-Handelns gegenüber der Beobachtung durch Mitglieder des Rollen-Set

StatusinhaberInnen stehen nicht in ständiger Beziehung zu anderen Mitgliedern des Rollen-Sets, können im Rahmen dieser Beziehungen als Individuen allerdings auch „autonom“ handeln. Diese Autonomie gibt dem Individuum Handlungsspielraum, um die eigenen Tätigkeiten frei ausführen zu können, ohne sich durch ständige Kontrollen gehemmt zu fühlen. Das Individuum handelt zwar im Rahmen von Beziehungsstrukturen, kann sich aber mitunter sicher sein, dass das eigene Handeln von anderen nicht wahrgenommen werden kann. Gäbe es etwa das Beichtgeheimnis oder das Arztgeheimnis nicht, würden ihnen PatientInnen bzw. Gläubige nicht vertrauen, ÄrztInnen oder Priester könnten ihre Aufgabe nicht mehr erfüllen. Darüber hinaus ist das Individuum desto weniger widerstreitenden Forderungen ausgesetzt, je weniger bekannt die Handlungen des Individuums sind. Diese strukturelle (nicht zufällige!) Abschirmung hängt sowohl vom Rollen-Set als auch von der Position ab - je höher die Position ist, desto eher bleiben einzelne Handlungen, die keine Auswirkungen auf die untere Hierarchie haben, unbeobachtet.

### 3.3.4 Übersehbarkeit widersprüchlicher Forderungen seitens der Mitglieder eines Rollen-Set

Ähnlich wie bei den Machtunterschieden beschrieben beruht dieser Mechanismus auf dem Prinzip „Wenn sich zwei streiten, freut sich der/die Dritte.“ Konflikte im Rollen-Set um den/die StatusinhaberIn (und seine Handlungen) herum werden zu Konflikten zwischen Mitgliedern des Status-Sets. Damit wird der/die StatusinhaberIn trotz der Lage im Zentrum des Konflikts aus dem Streit entlassen. Oft zieht er/sie noch einen Nutzen aus dieser Situation, weil ein derartiger Konflikt

als Beispiel für die schwierige Lage, in der sich InhaberInnen eines bestimmten Status möglicherweise befinden, erhalten kann. Damit verlagert sich der Konflikt von dem/der StatusinhaberIn auf die Mitglieder des Status-Sets, die sich um „die Versöhnung der widersprüchlichen Erwartungen“ zu kümmern haben. Dadurch können sich auch die Erwartungen der Personen im Rollen-Set stärker miteinander verschränken.

### 3.3.5 Gegenseitige soziale Unterstützung zwischen den Statusinhabern

Die Art der Konflikte mit den Mitgliedern eines Rollen-Sets ist bei InhaberInnen eines ähnlichen Status relativ gleich. Diese gemeinsame Erfahrung bietet soziale Unterstützung und Hilfe beim Widerstand gegen die Macht des Rollen-Sets. Dadurch verringert sich der Anpassungsdruck an widersprüchliche Erwartungen – dies geschieht etwa durch Zusammenschlüsse, Vereine, etc.

### 3.3.6 Beschränkungen des Rollen-Set

Greift keiner dieser Mechanismen, bleibt als Ausweg der Abbruch der Rollenbeziehungen bei unvereinbaren Forderungen durch das Rollen-Set. Allerdings ist dies nur möglich, wenn der/die StatusinhaberIn auch in anderen Rollen und ohne sein/ihr Rollen-Set leben kann.

## 4 ERWARTUNGEN AN PASTORALREFERENTINNEN<sup>3</sup>

Soziale Rollen entstehen aus den Positionen der AkteurInnen und den Erwartungen der anderen Akteure an die Inhaberin einer bestimmten Position. Wenn allerdings nicht nur verschiedene Rollen in einer Situation im Widerspruch zueinander stehen, sondern wenn ein Widerspruch in einer Rolle selber enthalten ist, treten Intrarollenkonflikte auf. Diese Konflikte ergeben sich aus den unterschiedlichen Erwartungen an eine Person aufgrund ihrer spezifischen Rolle (vgl. Kapitel 3).

Folglich sollen in diesem Abschnitt die Erwartungen von Klerus, Ehrenamtlichen und der Laien (Kirchenvolk), wie sie sich aus den durchgeführten Interviews ergeben haben, erläutert werden, bevor im nächsten Kapitel die vorhandenen Rollenkonflikte und Mechanismen zur Aufrechterhaltung des Rollen-Sets trotz dieser Konflikte analysiert werden. Die hier dargestellten Erwartungen sind die von den PastoralreferentInnen wahrgenommenen Erwartungen an sie, denn weder VertreterInnen des Klerus noch der Laien wurden für die vorliegende Arbeit untersucht.

### 4.1 Erwartungen vom Klerus

Priester sehen in PastoralreferentInnen sowohl Verbündete als auch GegnerInnen. PastoralreferentInnen haben den Eindruck, Priester wollen nicht, dass man ihnen zu nahe kommt. Priester erwarten, dass es keine Bereiche gibt, die sich überschneiden, dass beide gleich viel leisten und dass PastoralreferentInnen die Priester auffangen und stützen, wenn es ihnen zu viel wird. Priester wünschen sich, so die Meinung der PastoralreferentInnen, also gleichzeitig eine starke Abgrenzung, aber auch eine tiefe Beziehung.

---

<sup>3</sup> Das Kapitel 4 basiert zum Teil auf der von der Autorin verfassten Diplomarbeit „Amos oder TempelprophetIn? Zur Rolle und Selbstwahrnehmung von PastoralassistentInnen.“, verfasst 2006 an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Wien.

Die Kirchenleitung sieht an sich PastoralreferentInnen auf ihrer Seite. Sie erwartet von PastoralreferentInnen dasselbe wie von ihren Priestern – eine starke Loyalität, auch Strukturen und Handlungen gegenüber, die alle interviewten PastoralreferentInnen ablehnen (kein Frauenpriestertum beispielsweise). Dadurch entstehen Konflikte einerseits mit den verschiedenen Kirchenleitungen, andererseits mit sehr kirchentreuen Priestern. Bei den Priestern wurde beobachtet, dass diejenigen, die in den 60er, 70er Jahren geweiht wurden, sich in derselben Tradition wie PastoralreferentInnen sehen. Jüngere dagegen haben oft Ressentiments, sehen in PastoralreferentInnen eher KritikerInnen ihrer Kirche. Wenn einE PastoralassistentIn anfängt, dringt er/sie in den Kreis der Priester ein – damit haben alteingesessene Priester oft Probleme. Vor allem weibliche PastoralreferentInnen klagten darunter, dass sie zuerst einmal geringer eingeschätzt werden, was ihre Fähigkeiten betrifft.

Bis zu einem gewissen Grad erwarten Priester auch Unterordnung von PastoralreferentInnen. In vielen klerikalen Köpfen steckt immer noch eine starke Hierarchie in der Priester oben sind und PastoralreferentInnen unter ihnen. Priester erwarten daher von PastoralreferentInnen, dass sie sie in den Gemeinden unterstützen. PastoralreferentInnen sehen sich selber aber in keiner Weise als bloße AssistenzdienstleisterInnen. Durch diese Praxis entsteht bei vielen PastoralreferentInnen der Eindruck, die Geburt ihres Berufs entstammt nicht – auch wenn es so sein sollte – der Idee des Dienstes der Laien in Kirche, sondern eher, um die Arbeit der Priester aufzuteilen. PastoralreferentInnen haben daher das Gefühl, von Priestern als Unterstützung oder ZuarbeiterInnen gesehen zu werden, nicht als eigenständige MitarbeiterInnen. Priester rechnen oft nicht mit einem/einer TheologIn, sondern mit einer Hilfskraft, die andere Fähigkeiten und Fertigkeiten mitbringt, als sie selbst haben, zum Beispiel Computerkenntnisse.

*„Also ich hab einen Chef gehabt, da habe ich angerufen, also ich bin der, der da kommt, ab ersten August. Und dann waren die ersten zwei Fragen: ‚Haben Sie Informatik studiert, für Computer? Mhm. Um das hier bei uns gut zu machen – kennen Sie sich mit Glocken aus? Unsere Glocken sind gerade kaputt.‘“ (ID10)*

## 4.2 Erwartungen von Ehrenamtlichen

In jeder Pfarre oder Gemeinde ist eine mehr oder weniger große und engagierte Zahl von Ehrenamtlichen tätig. Sie kümmern sich um die verschiedensten Bereiche, sind in der Messvorbereitung aktiv, kümmern sich um die Liturgie, sind LektorInnen, KantorInnen, MinistrantInnen, engagieren sich karitativ, machen Krankenbesuche und sind in sämtlichen Formen der Sakramentenvorbereitung tätig.

Auf die Frage nach ihrem Verhältnis zu Ehrenamtlichen versichern alle PastoralreferentInnen, dass es ausgesprochen gut ist. Ihrer Meinung nach würde ohne Ehrenamtliche vieles in den Gemeinden nicht möglich sein. Die Kirche braucht die Ehrenamtlichen. Eine Interviewte berichtet, dass in ihrer Gemeinde drei Viertel der anfallenden Arbeit von Ehrenamtlichen geleistet wird. Durch die Ehrenamtlichen gewinnt die Arbeit der PastoralreferentInnen an Basis – die Arbeit fällt nicht in den luftleeren Raum, sondern wird von ihnen weiter getragen, seien das Messvorbereitungen, Firmstunden oder Krankenbesuche. Das bestätigt einerseits die PastoralreferentInnen in ihrem Tun, andererseits werden sie dadurch entlastet und haben Platz für andere Aufgaben. Ehrenamtliche werden durchwegs als besonders lernwillig und hoch motiviert bezeichnet, sie sind – ohne dafür bezahlt zu werden – wichtige Stützen der Gemeinden. Von daher sind PastoralreferentInnen den Ehrenamtlichen für ihre Arbeit sehr dankbar. Diese Dankbarkeit wird auch sehr oft artikuliert, auffällig oft.

Durch gemeinsames „Laiantum“ fühlen sich Ehrenamtliche und PastoralreferentInnen miteinander verbunden. Während der Priester oder jeweilige Pfarrer immer als Amtsperson auftritt, sehen sich Ehrenamtliche durchaus auf einer Ebene mit den PastoralreferentInnen.

Ehrenamtliche erwarten von PastoralreferentInnen daher in erster Linie Unterstützung und Koordination. Wie im folgenden Kapitel zu den Rollenkonflikten noch zu sehen sein wird, erwächst aus diesen Erwartungen eine Reihe von Konflikten, die insbesondere aus der fehlenden Berufsdefinition der PastoralreferentInnen und den „kollegialen“ Erwartungen der Ehrenamtlichen entstehen. Ehrenamtliche erwarten von PastoralreferentInnen nämlich eine Gleichstellung gegenüber dem Klerus und erwarten sich daher auch Solidarität

von den PastoralreferentInnen. Nachdem diese, wie noch zu sehen sein wird, von den Ehrenamtlichen in vielerlei Hinsicht abhängig sind, ergibt sich eine gewisse Ungleichheit in der Machtverteilung.

### **4.3 Erwartungen vom Kirchenvolk**

Obwohl PastoralassistentIn für viele ein unbekannter Beruf ist, sind die Menschen in den Gemeinden offen und neugierig, sie schätzen ihre Arbeit. PastoralreferentInnen haben den Eindruck, dass Laien ihnen grundsätzlich mehr Vertrauen entgegenbringen als Priestern oder Geistlichen im Allgemeinen. Allerdings werden Priester, die ihre Botschaft überzeugend leben, genauso anerkannt. Den Laien ist demnach die Position einer Person in der kirchlichen Hierarchie egal, wichtiger sind ihnen persönliche Werte. Sie schätzen jedeN, der/die sich um sie kümmert und ihre Sorgen und Anliegen ernst nimmt.

Doch durch das unklare Berufsbild sind vor allem konservative Gläubige irritiert – PastoralreferentInnen fürchten, dass sie für Menschen eine Bedrohung oder das Unbekannte sind, was natürlich Berührungängste verursachen kann. Die größere Verwirrung verursacht allerdings die komplizierte Kirchenstruktur. Die verschiedenen Bezeichnungen, Kompetenzen und Möglichkeiten irritiert nicht nur PastoralreferentInnen und Priester, sondern vor allem das Kirchenvolk. Oft wissen nur „Eingeweihte“, wer wofür zuständig ist. Dadurch verschwimmen in der Wahrnehmung Hierarchien, wenn die Pastoralassistentin mit „Frau Pfarrer“ angesprochen wird. Denn das Kirchenvolk hat oft kein Bedürfnis nach einem geweihten Amtsträger mit priesterlichen Aufgaben und Befugnissen, weil PastoralreferentInnen sehr umfassend die Bedürfnisse der Menschen erfüllen. Allerdings haben hierbei einige PastoralreferentInnen das Gefühl, in eine priesterliche Rolle gerutscht zu sein, in der sie sich nicht ganz wohl fühlen. Das wird sehr stark da deutlich, wo Gruppen aus dem so genannten Kirchenvolk erwarten, dass PastoralreferentInnen bei ihren Festivitäten dabei sind, so wie es früher der Pfarrer war. PastoralreferentInnen werden so zu einer starken Autorität für Laien und Ehrenamtliche – das entspricht aber weder ihrem Bild vom Beruf noch dem derer, die sie erfunden haben. Das zeigt, dass die Bezeichnung Pfarrer

für Außenstehende eher eine Gattungsbezeichnung für Personen im kirchlichen Dienst ist und wenig zu tun hat mit einem kirchlichen Amt.

Wie ein Interviewter bemerkt, erwarten die Menschen einen „Ritualmeister,“ vielen ist es egal, ob der Priester oder PastoralreferentInnen diese Rolle übernehmen. Die Erwartungen der Menschen umfassen dabei drei Bereiche, die Seelsorge, priesterliche Aufgaben wie die Eucharistie und ständige Verfügbarkeit. Daran hapert es sowohl bei Priestern als auch bei PastoralreferentInnen, das gibt PastoralreferentInnen das Gefühl, ungenügend zu sein, den Menschen nicht geben zu können, was sie brauchen.

Interviewte PastoralreferentInnen unterschieden bei der Frage nach den Erwartungen von Laien an sie immer wieder zwischen kirchennahen und der Kirche fern stehenden Personen, die auch als „weg von der Kirche“ beschrieben wurden. PastoralreferentInnen haben den Eindruck, dass sie eher ihre Erwartungen an die Kirche bedient sehen wollen. Sie sind an starre Kirchenstrukturen gewöhnt und reagieren dementsprechend irritierter als Gemeindemitglieder auf Neuerungen und Kompetenzerweiterungen. Für sie besteht kein Bedarf an Grenzüberschreitungen, es sind eher die Gemeindemitglieder, die unter starken kircheninternen Hierarchien leiden und das auch artikulieren.

Fernstehende werden von PastoralreferentInnen gerne eingebunden in das Gemeindeleben. PastoralreferentInnen fordern nichts von ihnen, eher verlangen PastoralreferentInnen von sich selbst Toleranz und Offenheit. Oft wird erzählt, dass Fernstehende gekommen sind und Angebote – auch sakramentale – in Anspruch nahmen. PastoralreferentInnen gegenüber ist die Hemmschwelle niedriger als Priestern, die stärker in der kirchlichen Hierarchie stehen. An sich ist es Fernstehenden nur wichtig, dass die Kirche für sie da ist, wer was warum tun darf oder nicht, ist in den Augen der PastoralreferentInnen für sie sekundär.

## 5 INTERROLLENKONFLIKTE VON PASTORALREFERENTINNEN UND SOZIALE MECHANISMEN

PastoralreferentInnen haben eine Vielzahl an Rollen zu erfüllen. Sie stehen als Nicht-Geweihte auf der Seite des Kirchenvolkes, als Angestellte der Amtskirche erfüllen sie (zumindest kanonisch) Aufgaben, die dem Kirchenamt vorbehalten sind. In dieser Hinsicht stehen sie dem Klerus näher als den Laien. Besonders in ihrem Umgang mit Ehrenamtlichen zeigt sich die Differenz von der statusmäßigen Gleichheit als nicht-Geweihte und ihrer Rolle als Teil der Amtskirche.

Wie an anderen Stellen schon festgestellt ist das Berufsbild von PastoralreferentInnen äußerst unklar. Das bedeutet einerseits, dass die Kirche als Gesamtheit unsicher ist, was von PastoralreferentInnen zu erwarten ist, andererseits unterscheiden sich die Auffassungen oder Wahrnehmungen von PastoralreferentInnen, je nach BetrachterIn. PastoralreferentInnen haben oft das Gefühl, den Erwartungen der Kirche nicht gerecht zu werden, gerade weil nicht ganz klar ist, was ihre Rolle, Position oder eigentliche Aufgabe ist.

Allerdings ist vielen Menschen völlig egal, welche Rolle oder Aufgaben PastoralreferentInnen haben, sie wollen jemanden, der/die glaubwürdig ist und auch lebt, was er/sie verkündigt. Insofern sind die Menschen offen für PastoralreferentInnen – wenn sie nicht wissen, was sie erwarten sollen, gibt es kein Schema, in das PastoralreferentInnen eingeordnet werden können. Das hat Nachteile, wird aber von den meisten PastoralreferentInnen als Chance begriffen.

Im Folgenden werden einige der Konflikte in ihrem Rollen-Set, denen sich PastoralreferentInnen ausgesetzt sehen, im Einzelnen beschrieben. Je darauf folgend wird mit Hilfe der von Merton beschriebenen sozialen Mechanismen die Strategie gezeigt, mit der PastoralreferentInnen ihr Rollen-Set aufrechterhalten.



## 5.1 Mechanismus 1: Relative Bedeutsamkeit verschiedener Positionen

### 5.1.1 Probleme mit der Kirchenleitung

Kirche wird von allen interviewten PastoralreferentInnen als eine Art „Heimat“ erfahren. Allerdings kam bei den meisten PastoralreferentInnen nach einer katholischen Erziehung mit Jungschar und Firmstunden der Bruch (siehe Kapitel Kirchenerfahrungen). Es kommt zum Bruch, wenn sie das erste Mal gemäßregelt oder enttäuscht werden. Das Zölibat, der Umgang mit Frauen und andere Regeln machten aus der Kirche für viele eine Organisation, die abgekoppelt ist von ihrer Lebensrealität und der der Gemeinden.

PastoralreferentInnen gehen oft hinein in die Kirche mit den Erfahrungen ihrer Jugend, in der sie Kirche als Heimat oder als Ort der Geborgenheit betrachtet hatten. Nichtsdestoweniger durchlebte der weitaus größte Teil der befragten PastoralreferentInnen auch den oben angesprochenen Bruch und steht daher der Institution Kirche kritisch bis ablehnend gegenüber. PastoralreferentInnen hatten schon Probleme mit der Kirchenleitung, nichts desto trotz fühlen sich die meisten aber wohl im System Kirche. Die Kirchenleitung wirkt auf die meisten mechanisch, kalt und unpersönlich.

*„Seit sozusagen wie ein Meteorit ein anderer Bischof uns von Rom her vorgesetzt wurde, erlebe ich Kirche männlich, hierarchisch, gewalttätig, aggressiv. Manchmal hab ich das Gefühl, wie wenn sich die Enkel dafür rächen müssten, was den Großvätern angetan wurde. Die Großväter, die pastoralen Großväter, sind ja sozusagen ein bisschen zurückgeblieben, als die große Reform des Zweiten Vatikanums kam in der Liturgie. Da haben wir viele auch übergangen. Heute sehe ich pastorale Enkelsöhne, die fast wie in einer Trance, ich kann das oft gar nicht begreifen, mit einer Geschlossenheit und klerikalen Ansprüchen auch mit einer gewissen Aggression versuchen irgendwie wieder was gut zu machen, an dieser vielleicht etwas durch die Reform mitgenommenen Mutter Kirche. Wie wenn so immer weniger werdende Lieblingssöhne, die durch Reformbemühungen etwas gebeutelte Mama, oder halt auch diese übergangenen Großväter, wie wenn die wieder was gutmachen müssten, so kommt mir das manchmal vor“ (ID8).*

PastoralreferentInnen haben den Eindruck, dass sich die Kirchenleitung gerade mit ihrer starken Trennung in Amt und Laientum nach außen gegen die Welt abschottet – auch gegen PastoralreferentInnen, weil sie Laien sind. PastoralreferentInnen haben den Glauben verloren, dass sie etwas bewegen

können und sind frustriert. Das schadet der Kirche, die wichtiges Potential verliert und den PastoralreferentInnen selbst.

#### *5.1.1.1 Strategie: Distanzierung von der Kirchenleitung*

Für PastoralreferentInnen ist die Position der Kirchenbasis für ihre Rolle relativ bedeutsamer. Sie können und wollen nicht allen Erwartungen gleich entsprechen und entscheiden sich bei Rollenkonflikten für eine Distanzierung bis hin zur Trennung von der Kirchenleitung. Hierauf überlegen sich die meisten, ob sie auch außerhalb der Kirche arbeiten können. Diese Abnabelung kann als heilsam gewertet werden, weil sich aus der Position der „Distanz zu Rom“ der Beruf besser ausüben lässt. Sie haben sich also für einen Partner im Rollen-Set entschieden – das Kirchenvolk – und gegen einen anderen, die Kirchenleitung. Sie sind vorsichtiger, sie wissen, dass aus Rom Enttäuschendes kommen kann, sie halten mehr aus. PastoralreferentInnen haben ein anderes Verhältnis zur Kirche als normale Gläubige – einerseits sind sie abhängig und LohnempfängerInnen, andererseits mit besonders viel Energie und Engagement dabei.

In der Kirche, wie PastoralreferentInnen sie verstehen, stehen die Gläubigen auf einer Stufe, es gibt keine Hierarchie. Diese Kirche lebt und vereint die unterschiedlichsten Elemente. Es ist ein Kirchenbild, in dem „alle Kirche sind“<sup>4</sup>, daher auch alle gleichwertig sind. In dem Sinn kämpfen PastoralreferentInnen gegen den Gedanken, dass sie als von der Kirche bezahlt in einem gewissen Sinn zur Elite gehören. Diese Kirche an der Basis wird von allen geschätzt.

Doch je höher in der Hierarchie jemand steht, desto mehr Misstrauen, Resignation und Probleme begegnen einem. Hier ist die Kirche ein starrer Apparat, der nicht mehr den Menschen dient, sondern ein Wettstreit der Interessen ist. Die meisten PastoralreferentInnen haben große Probleme mit der Institution – bei Anlässen wie etwa bei Erscheinen eines bischöflichen oder päpstlichen Papiers gehen sie in Distanz, weil – so die PastoralreferentInnen – das nicht ihre Kirche ist. Ihre Kirche ist die der Basis, an der Basis ist die Kirche bei den Menschen. Kirche soll ein Ort

---

<sup>4</sup> Vgl. das Schlagwort und den Zusammenschluss „Wir sind Kirche“

des „gelebten“ Evangeliums sein – wenn das nicht mehr passiert, ist sie für viele PastoralreferentInnen nicht mehr ihre Kirche.

PastoralreferentInnen sagen auch, sie würden die Konsequenzen ziehen, wenn es nicht mehr geht – trotzdem wird die Kirche immer ihre Heimat bleiben. Der Austritt aus dem Beruf heißt nicht, dass man die Kirche verlässt, sondern bedeutet einen Bruch mit der Kirchenleitung. Dem Kirchenvolk werden sie immer verbunden bleiben.

Der soziale Mechanismus, der in Tätigkeit tritt, wenn Probleme mit der Kirchenleitung auftreten, kann in vielen Fällen daher als Distanzierung bis hin zur Trennung von der Position der Kirchenleitung beschrieben werden. Das Verhältnis zum Kirchenvolk hat für PastoralreferentInnen eine höhere Bedeutsamkeit als das zum Klerus.

#### 5.1.2 Problem, die eigene Position zu bestimmen

Laut Definition kirchlicher Dokumente stehen PastoralreferentInnen nicht auf der Seite des Klerus, sondern auf der der Laien. Von PastoralreferentInnen wird auch immer wieder die Würde der Laien betont – sie stehen damit ganz in der Tradition des Zweiten Vatikanischen Konzils. Gleichzeitig sehen sie sich, ebenfalls in dieser Tradition, als Zeichen für die Kirche – sie stellen ein Symbol gegen die Klerikalisierung der Kirche dar. Somit wollen sie mitwirken an einer neuen Kirche, die anders ist. Sie, die die gleiche Ausbildung haben, die gleich kompetent sind, grenzen sich ab vom Priesterstand und fühlen sich gut in ihrer Position.

Ihre Nähe zu den Laien und ihre Verbundenheit mit dem Klerus lassen die PastoralreferentInnen aber auch zwischen den Stühlen sitzen. PastoralreferentInnen springen zwischen ihren Rollen – manchmal sind sie Mitfeiernde, manchmal LeiterInnen der Gemeinde. Sie sehen sich gleichermaßen als VertreterInnen des Kirchenvolks und dann wieder als AmtsträgerInnen – wobei ihnen diese Rolle eher von außen zugeschrieben wird. Sie haben in ihrer Wahrnehmung denselben Auftrag wie der Priester, sehen sich aber in einer Sonder- oder Zwischenposition. Im Allgemeinen ist es für PastoralreferentInnen schwer, die Frage nach ihrer Zugehörigkeit zu beantworten, manche finden diese Frage gar unsinnig, ähnlich wie eine zu starke Abgrenzung zwischen Klerus und

Laien. Für manche stellt sich die Frage nach ihrer Zugehörigkeit nicht, weil ihnen das Priesteramt aufgrund des Geschlechts oder der Aufnahmekriterien ohnehin verwehrt wird.

Die meisten sagen aber von sich, dass sie RepräsentantInnen ihres Glaubens auf dieselbe Art seien wie ein Priester, dass hier kein Unterschied festzumachen sei. Das Besondere an ihnen ist ihr Auftrag in der Kirche, der mit einer Leitungsposition einhergeht, und ihr gleichzeitiger Laienstand.

#### *5.1.2.1 Strategie: Solidarisierung mit Laien/Kirchenvolk*

Wie im vorangegangenen Punkt, als Probleme mit der Kirchenleitung beschrieben wurden, wird beim Problem, die eigenen Position innerhalb der Kirche zu bestimmen, eine Strategie gewählt, die eher eine Solidarisierung mit den Laien als mit dem Klerus beinhaltet. Das hat insbesondere mit der Bedeutsamkeit von Lebensumständen zu tun, die sie selber besser kennen, als jene des Klerus:

*„Ich habe mehr gewusst, was nicht gut läuft oder wo die Menschen betroffen sind, was nicht gut geht, und ich denke, das ist schon ein Vorteil.“ (IS2)*

PastoralreferentInnen haben das Gefühl, sie stehen tiefer in der Kirche, als es für Priester jemals möglich sein kann. Sie sind sozusagen mitten in der Welt – auch das wurde am Zweiten Vaticanum betont. Indem sie den Menschen näher sind, haben die Menschen ihnen gegenüber auch weniger Hemmungen. Die gemeinsamen Erfahrungen wie Ehe, Partnerschaft und Kinder trennen sie gemeinsam mit der Gemeinde von Priestern. Wobei diese Trennung, wie betont wird, nicht absolut zu setzen ist und von der Person des Priesters abhängt.

*„... ich würde davon jetzt nicht ableiten zu sagen, ich hab mehr Verständnis von Familie wie mein Pfarrer hier. Der hat auf seine Weise Familienerfahrung und ich denk, dass er soviel Verständnis aufbringt wie ich.“*

In der Praxis ist die Abgrenzung vom Priester und die Solidarisierung mit dem so genannten Kirchenvolk als Strategie zur Lösung des Problems der eigenen Positionierung allerdings nicht immer durchführbar und transparent. Vom Kirchenvolk werden sie ob der Hierarchisierung durch ihre Rolle in der Kirche in die Nähe des Klerus gerückt; vom Klerus werden sie, wie weiter oben schon besprochen, dadurch, dass sie nicht geweiht werden, als Laien gehandelt.

Aufgrund der Bedeutung der Weihe von Priestern in der Kirche und der enormen Statusunterschiede, die daraus zu den PastoralreferentInnen entstehen, nimmt die Bedeutung der Position der Laien bei der Bestimmung der Position der PastoralreferentInnen zu, wenn sie im Konflikt mit dem Klerus steht.

Die relative Bedeutsamkeit der Laien im Verhältnis zum geweihten Klerus ist auch der Grund, warum die meisten PastoralreferentInnen eine oft diskutierte Weihe ablehnen. Denn die Priesterweihe und dann auch die Weihe für PastoralreferentInnen ist eine starke Verpflichtung zur unbedingten Loyalität zur Kirchenleitung, die sie nicht haben (wollen).

#### *5.1.2.2 Strategie: Sog ins Priesteramt*

Ein zweiter Mechanismus, der sich aus der unterschiedliche Bedeutsamkeit verschiedener Positionen ergibt, geht von den PastoralreferentInnen aus. Zulehner (1977, 21) sprach in diesem Zusammenhang von einem „Sog ins Priesteramt“ und meint damit die „Verpriesterlichung“ der Rolle von PastoralreferentInnen. Es geht dabei also nicht um eine Solidarisierung mit den Laien, sondern um eine Konvergenz mit den priesterlichen Aufgaben.

Gründe dafür sind die geringe Anzahl von Priestern und sicher auch ein geändertes Amtsverständnis – sowohl von Priestern als auch von PastoralreferentInnen, wie diese Arbeit zeigt. Außerdem bietet sich das klerikale Modell als Rollenmodell für die Tätigkeit von PastoralreferentInnen an, weil hierbei sowohl die Tätigkeiten als auch die institutionelle Stellung klar definiert sind. PastoralreferentInnen, die sich über ihre Rolle innerhalb der Gemeinde und der Kirche nicht ganz klar sind, lehnen sich daher am Priesterberuf an.

Vor allem aufgrund der stärkeren Position des Klerus innerhalb der Institutionen der Kirche sehen sich viele PastoralreferentInnen trotz aller Betonung ihres Laienstandes auf Priesterseite. Ihre Rolle in der Gemeinde, ihre Leitungsfunktion – ohne „Übergriffe“ auf priesterliche Aufgaben – entspricht in vielen Fällen der des Klerus. Auch von Priestern werden sie oft dort gesehen. Die Strukturen der Kirche legen dies nahe. Sie arbeiten in den meisten Fällen partnerschaftlich mit dem Priester (der aber letztverantwortlich ist) zusammen, unterstützen ihn, übernehmen auch manchmal, wenn es die Situation erfordert, priesterliche Aufgaben. Aus der Not heraus, den Beruf nicht eigenständig definieren zu können

und um sich mit mehr Autorität auszustatten, haben PastoralreferentInnen eine nahe liegende und etablierte Identität angenommen.

*„So sind wir, ohne dass wir es wollten, oder vielleicht unbewusst gerade weil wir es wollten, in diese klerikale Identität hineingerutscht, weil wir dort halt die Quellen der Macht wussten, insgeheim.“  
(ID8)*

## **5.2 Mechanismus 2: Machtunterschiede im Rollen-Set**

In den Kategorien Mertons ist Macht die sichtbare und voraussehbare Fähigkeit, den eigenen Willen auch gegen Widerstände durchsetzen zu können. Autorität ist hierbei die „kulturell legitimierte Organisation der Macht“ (vgl. Seite 48). In der vorliegenden Arbeit werden zwei Mechanismen bzw. Probleme betrachtet, in denen Machtunterschiede zwischen den unterschiedlichen Personen im Rollen-Set ausschlaggebend sind: Konflikte mit „zentralen“ kirchenpolitischen Entscheidungen und Probleme mit dem direkten Vorgesetzten, also entweder dem zuständigen Priester oder Bischof.

### **5.2.1 Problem: Meinungsverschiedenheiten und kirchenpolitische Entscheidungen**

Ein zentrales Problem für das Verhältnis der PastoralreferentInnen zur Kirche und ihrer Leitung sind die Strukturen der Institution. PastoralreferentInnen haben den Eindruck, dass sich die Institution Kirche in ihren eigenen Strukturen verrennt und die Inhalte vergisst. Abseits von der Kirchenleitung, aber nicht ganz unabhängig von ihr, gibt es Leitlinien und Regeln, die PastoralreferentInnen nicht gutheißen und die ihr Verhältnis zur Kirche(nleitung) weiter trüben.

An erster Stelle wurde hierbei die Position der Frau in der Kirche genannt. Der Umgang mit Frauen belastet viele PastoralreferentInnen. Ein ehemaliger Priesterseminarist berichtet, ihnen wurde im Seminar vermittelt, dass von Frauen „Gefahr“ ausgeht. Entscheidungsträger in der Kirche, so wirkt es auf viele PastoralreferentInnen, bezweifeln prinzipiell die Kompetenzen von Frauen. Weitere Angelegenheiten, die das Verhältnis zur Kirche(nleitung) schwer machen,

ist das Zölibat, der Umgang mit Homosexualität sowie mit Geschiedenen Wiederverheirateten.

Es gibt eine Vielzahl von Regeln, die PastoralreferentInnen nicht nachvollziehen können. Viele PastoralreferentInnen äußerten sich in den Interviews aus diesem Grund resigniert. Es kommt immer wieder zu Problemen, weil Laien vieles nicht machen dürfen, was sie aber in der Praxis brauchen könnten (z.B. Krankensalbung). PastoralreferentInnen kommen so zu dem Eindruck, Entscheidungsträger sehen die Notwendigkeiten vor Ort nicht.

Der Vatikan bewegt sich nicht, obwohl sich die Welt um ihn verändert, so der Eindruck vieler PastoralreferentInnen. Es findet eine Rückentwicklung statt, die hinter das Zweite Vatikanische Konzil zurückreicht. PastoralreferentInnen klagen über die Weltfremdheit des Klerus, seine Angst, sich zu wenig von den Laien abzugrenzen. Die Institution Kirche ist durch eine starke Hierarchie gekennzeichnet, sie ist ein starrer Apparat, in dem nur wenig Veränderung möglich ist, indem die Autorität ihren Willen in der Form von kirchenpolitischen Entscheidungen allerdings auch gegen die Widerstände der PastoralreferentInnen durchsetzen kann.

#### *5.2.1.1 Strategie: Unterordnung unter die unbewegliche Autorität Roms*

Als Institution verfügt die Kirche über Macht, die sich in vielfältiger Form ausdrücken kann und ihr die Fähigkeit verschafft, in sozialen Handlungen den eigenen „Willen“ durchzusetzen. Die praktische Ausübung dieser Macht bewirkt bei den PastoralreferentInnen mitunter eine emotionale „Loslösung von Rom,“ weil von dort oft Verstörendes für ihre Tätigkeit kommt. Das sind beispielsweise Entscheidungen, in denen PastoralreferentInnen oder andere Mitglieder der Kirche nicht mitsprechen dürfen, die über ihre Köpfe hinweg getroffen werden. Das verursacht, wie weiter oben erwähnt wurde, Enttäuschung und Resignation. Einige PastoralreferentInnen sagen beispielsweise, sie würden nicht immer zur Kirche stehen, was sich, wie ebenfalls weiter oben bereits beschrieben wurde, auch als Solidarisierung mit dem so genannten Kirchenvolk ausdrücken kann. Manche

gehen sogar so weit zu sagen, sie würden ihren Beruf nicht mehr ergreifen (das ist allerdings aber die Minderheit der Interviewten)<sup>5</sup>.

Ein Großteil der Interviewten bleibt der Kirche als solcher aber treu. Die Strategie, die notwendig ist, um einem Akteur treu zu bleiben, der über Macht verfügt, ist in diesem Fall die emotionale Unterordnung. Rom, insbesondere die Figur des Papstes, hat für die katholische Kirche, trotz aller Widerstände gegen manche kirchenpolitischen Entscheidungen, eine leitende und stark einende Funktion. Die Unbeweglichkeit, die Rom nur sehr verzögert auf gesellschaftliche Veränderungen reagieren lässt, verstärkt die römische Autorität und lässt wenig Spielraum für Machtdurchsetzungsstrategien außerhalb dieser Hierarchie. PastoralreferentInnen versuchen erst gar nicht, offen zu rebellieren. Die, die es doch tun, müssen mit dem Entzug ihrer Entsendung, der Missio, rechnen.

Aber es ist nicht die direkte bzw. materielle Machtausübung, also eine drohende Entlassung, mit der Rom seine Position sichert, sondern vielmehr die Idee Roms, die PastoralreferentInnen anerkennen, die in diesem Beruf bleiben. Die in der Kirche tätigen PastoralreferentInnen sehen die Institution der Kirche und den Heiligen Stuhl als durchaus notwendiges Symbol zur Verbreitung der Glaubensinhalte an. Die befragten PastoralassistentInnen unterscheiden zwischen einerseits der Kirchenleitung, den Entscheidungsträgern, der ganzen Institution und andererseits der Kirche als das Volk Gottes. Die meisten PastoralassistentInnen sagen von sich, sie hängen nicht an der Institution – wenn sie sie verlassen, sind sie immer noch Teil der Kirche. Hierbei werden Institution und Kirche entkoppelt. Man kann der Institution gegenüber sehr kritisch bis ablehnend sein, bleibt aber immer Teil des Volkes Gottes – in letzter Konsequenz damit aber auch immer mit der Institution verbunden. Sie sehen auch sich selber als VertreterInnen der Kirche. Sie stehen mitunter sowohl einzelnen Glaubensinhalte als auch kirchenpolitischen Entscheidungen kritisch gegenüber, sehen sich in der Gesamtheit allerdings als VertreterInnen für etwas für sie Sinnvolles. Der Glaube an die römisch-katholische Kirche bestimmt ihr ganzes Leben, er ist sowohl Teil ihres Berufes als auch ihres Privatlebens. Aus ihrer Position heraus versuchen sie, ein relevanter Teil der Kirche zu sein und die

---

<sup>5</sup> Auf diese Gruppe wird im 6. Mechanismus eingegangen.



Kirche zu einen. Die Kirchenleitung in der Person des Papstes und auch der Bischöfe, ist das Element, das diese Sichtweise nach außen, für die Welt, versinnbildlicht. Wiewohl sie nach innen sehr kritisch sind, verteidigen sie die Kirche daher nach außen und ordnen sich ein in die Autorität der Institutionen.

*„Also es ist für mich, die Kirche, ich nerve mich an ihr, ich rege mich auf an ihr, aber ich werde sie in jedem Fall auch absolut verteidigen.“ (IS4)*

Wiewohl sich Pastoralassistenten also unter die einigende Autorität der Kirche unterordnen, tun sie das in einer grundsätzlichen Überzeugung von der Sinnhaftigkeit der katholischen Kirche und des christlichen Glaubens, eine Überzeugung, die sie auch gegen Kritik von außerhalb der Kirche vertreten. Es kann also durchaus von einer Art „Bewusstseinspaltung“ gesprochen werden, die PastoralassistentInnen nach außen hin loyal zur Kirche erscheinen, nach innen aber kritisch sein lässt.

#### 5.2.2 Problem: Konflikt mit dem direkten Vorgesetzten (Priester/Bischof)

Dem guten Verhältnis zwischen PastoralreferentInnen und Klerus steht in den Fällen, in denen Probleme auftreten, fast immer die Kirchenleitung im Weg. Es gibt zwar auch oft Auseinandersetzungen mit dem einzelnen Priester, die wirken sich aber kaum auf das Verhältnis zur Kirche als Ganzes aus. Die meisten interviewten PastoralreferentInnen klagen über Konflikte mit der Kirchenleitung und Entscheidungsträgern. Oft blockiert der Bischof gute Ideen, es gibt Probleme wegen gesellschaftspolitischer Differenzen, die ernsthafte Auswirkungen auf den Arbeitsplatz von PastoralreferentInnen haben können.

Allgemein gilt, dass der Heimatpriester stets wichtiger ist als die Autorität in Rom. Er ist der, mit dem sie am meisten zu tun haben, der ihre Situation am besten kennt. Nicht zuletzt läuft mit dem Heimatpriester vieles informell ab. Es wäre zuviel gesagt, dass sich Priester und Pastoralreferent gegen Rom verbünden, aber durch die räumliche Nähe entsteht gegenüber dem Priester mehr an Verpflichtung als gegenüber der Kirchenleitung in Rom.

### 5.2.2.1 Strategie: Priester als Autorität, PastoralreferentInnen stehen auf der Abschlusliste

PastoralreferentInnen werden oft als Unterstützung in Gemeinden eingesetzt. Sie selbst sehen sich aber in keiner Weise nur in unterstützender Funktion. Durch diese Praxis entsteht bei vielen PastoralreferentInnen der Eindruck, die Geburt ihres Berufs entstammt nicht – auch wenn es so sein sollte – der Idee des Dienstes der Laien in Kirche, sondern eher, um die Arbeit der Priester aufzuteilen.

In vielen klerikalen Köpfen steckt immer noch eine starke Hierarchie, in der Priester oben sind und PastoralreferentInnen unter ihnen. PastoralreferentInnen haben das Gefühl, von Priestern als Unterstützung oder ZuarbeiterInnen gesehen zu werden, nicht als eigenständige MitarbeiterInnen. Priester rechnen oft nicht mit einem/einer TheologIn, sondern mit einer Hilfskraft, die andere Fähigkeiten und Fertigkeiten mitbringt, als sie selbst haben, zum Beispiel Computerkenntnisse.

*„Also ich hab einen Chef gehabt, da habe ich angerufen, also ich bin der, der da kommt, ab ersten August. Und dann waren die ersten zwei Fragen: ‚Haben Sie Informatik studiert, für Computer? Mhm. Um das hier bei uns gut zu machen – kennen Sie sich mit Glocken aus? Unsere Glocken sind gerade kaputt.‘“ (ID10)*

Allerdings ist der Status von Priestern in der Kirche – allein durch die Weihe – höher als von PastoralreferentInnen. Viele PastoralreferentInnen haben daher Angst, dass die Kirchenleitung irgendwann auf sie verzichtet. So gibt es beispielsweise oft Probleme mit konservativen Bischöfen, oder die Angst, dass ein Bischofswechsel ihre Arbeit zunichte machen kann. Dieser Druck lässt PastoralreferentInnen vorsichtig werden, was Kritik gegenüber ihre direkten Vorgesetzten betrifft. Die erwähnten Hilfsdienste verstärken das Gefühl der Ersetzbarkeit noch.

In Österreich und Deutschland werden PastoralreferentInnen von der Diözese eingestellt. Die Diözesanleitung kümmert sich darum, dass ihre MitarbeiterInnen die offizielle Lehre der Kirche verbreiten und leben. Die Kirchenleitung als Arbeitgeberin nimmt daher Einfluss auf das berufliche und (im Unterschied zu anderen Arbeitgebern) auch auf das private Leben. Gekoppelt mit der sehr unsicheren Position vieler PastoralreferentInnen, die oft nur Platzhalter für einen

Priester sind, hat die Kirchenleitung eine sehr machtvolle Position, um PastoralreferentInnen „bei der Stange zu halten.“

Treten unlösbare Probleme in der Beziehung zum direkten Vorgesetzten auf, sind es selten die Priester, die die Konsequenzen ziehen, sondern sind es in den allermeisten Fällen die PastoralreferentInnen, die ihren Platz räumen müssen. In diesem Mechanismus reflektiert sich der bestehende Machtunterschied im Rollen-Set.

### 5.2.3 Problem: Konflikt mit Ehrenamtlichen

Nicht nur mit den Vorgesetzten treten Konflikte auf, auch in der Beziehung mit den Ehrenamtlichen gibt es Probleme, die die Machtverhältnisse in der Kirche darstellen. Ein Interviewter bezeichnete sich etwa als „Scharnierstelle“ (IS4) im Verhältnis der Ehrenamtlichen zur Pfarre und meinte damit, dass PastoralreferentInnen sich oft in einer „dienenden“ Rolle für Ehrenamtliche sehen: Sie sind diejenigen, die die Ehrenamtlichen bei der Ausübung ihrer Aufgaben unterstützen, sie sind bestrebt, den Ehrenamtlichen die Möglichkeit zur Reflexion zu geben, sie sorgen für Fort- und Weiterbildung. Meistens befinden sich PastoralreferentInnen dabei nicht in der Position des/der TheologIn, sondern der MentorInnen der Ehrenamtlichen. Ihr Bestreben ist es, dass Ehrenamtliche zu immer mehr Kompetenzen kommen, dass sie immer selbständiger werden. Die Kehrseite davon ist der verschwimmende Unterschied zwischen PastoralreferentInnen und Ehrenamtlichen, der PastoralreferentInnen belastet.

PastoralreferentInnen erfüllen in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen verschiedene Rollen. Einerseits (die Reihenfolge ist bewusst gewählt) sind sie Motoren für die Entfaltung und Ermächtigung der Ehrenamtlichen. Sie geben Feedback, sind als SeelsorgerInnen auch für Ehrenamtliche da und sollen bei Konflikten eingreifen. Des Weiteren sind sie Teil eines Teams. Fast alle Bereiche gemeindlicher Arbeit, die mehr Personen betreffen, werden in Teams geplant und geleistet. Hierbei wird versucht, Hierarchien möglichst auszublenden. Der Priester, und somit Vorgesetzter, ist in den meisten Fällen kein Teil des Teams. Im Team selbst sind die Strukturen flach, PastoralreferentInnen sind Teile des Ganzen. Zuletzt sind sie in einer leitenden Funktion. Sie sind für die Vorgänge in der Gemeinde verantwortlich – zumindest müssen sie sich vor dem Pfarrer

verantworten. Theoretisch (in der Praxis passiert das fast nicht) können sie Ehrenamtlichen auch Anweisungen geben. PastoralreferentInnen sind Ehrenamtlichen gegenüber in einer schwierigen Position, der fast nicht gerecht zu werden ist: Unterstützung, gleichwertiges Arbeiten und Leitung muss von ein und derselben Person kommen, und das oft zur gleichen Zeit.

#### *5.2.3.1 Strategie: PastoralreferentInnen besinnen sich auf ihre Autorität als Hauptamtliche*

Um die Konflikte innerhalb der eigenen Rolle lösen zu können, ist es hilfreich, auf die Kompetenzen zu blicken, die PastoralreferentInnen von Ehrenamtlichen unterscheiden. Allerdings war es für die meisten PastoralreferentInnen nicht einfach zu sagen, was sie wirklich von den Ehrenamtlichen unterscheidet, was ihre besonderen Kompetenzen sind.

*„Also im Gemeindlichen ist es für mich immer eine Frage der Absprache, aber ich weiß jetzt so nix, wo ich sag, das sind jetzt explizit meine Bereiche, außer natürlich die, für die ich einen Auftrag hab.“  
(ID5)*

PastoralreferentInnen sehen sich als „bezahlte BerufschristInnen“ (ID8). Sie leisten de facto oft sehr ähnliches wie Ehrenamtliche, nur mit dem Unterschied, dass sie dafür Gehalt beziehen. Darüber hinaus sind PastoralassistentInnen, um ein funktionierendes Gemeindeleben zu erreichen, auf die Arbeit der Ehrenamtlichen angewiesen und so bis zu einem gewissen Grad auch von den Ehrenamtlichen abhängig. PastoralassistentInnen sind also einerseits als Lohnabhängige von der Kirche und ihren direkten Vorgesetzten abhängig, sind andererseits aber auch auf die Arbeit der Ehrenamtlichen angewiesen, denen Sie in der Praxis keine Weisungen geben können und auch sonst keine Verfügungsgewalt haben. Umso mehr sehen sie sich verpflichtet, den Ehrenamtlichen mit „viel Amt und wenig Ehre“ (ID8) dankbar zu sein; immer wieder fällt die Wendung von „geschenkter Zeit“ (IÖ11, ID8).

PastoralreferentInnen sehen sich in der Rolle der ZuarbeiterInnen für die Ehrenamtlichen, die ihre Arbeit unterstützen und koordinieren. Die Begleitung der Ehrenamtlichen wird sogar als Arbeitsschwerpunkt genannt. PastoralreferentInnen fällt hierbei die Aufgabe zu, die Menschen zusammenzubringen:

*„Ich seh einen ganz wesentlichen Teil meines Dienstes als Begleitung zur Arbeit, natürlich auch Zusammenarbeit, mit Ehrenamtlichen.“ (ID7)*

Während sich Ehrenamtliche auf einzelne Bereiche konzentrieren können, beispielsweise auf Krankenbesuche oder die Erstkommunionsgruppe, obliegt es den PastoralreferentInnen, die Aufgaben zu koordinieren und den Überblick zu behalten. Von vielen PastoralreferentInnen wird bedauert, dass so die Zeit für Gespräche und Seelsorge fehlt. In den letzten Jahren hat sich – so einige Interviewte – dieser Trend verstärkt, dass PastoralreferentInnen aufgrund zahlreicher organisatorischer Aufgaben immer weniger Möglichkeit haben, ihre seelsorglichen Kompetenzen auszuüben.

Was die theologischen Kompetenzen anbelangt, haben PastoralreferentInnen zwar die Aufgabe, Fachliches einzubringen. Aber nachdem auch ihr Bestreben die Ermächtigung der Ehrenamtlichen durch Kurse und theologische Bildung ist, bleibt nicht mehr viel, was PastoralreferentInnen exklusiv können und was sie in ihrer theologischen Kompetenz von engagierten Laien unterscheidet.

Für PastoralreferentInnen bestehen die Unterschiede in der Kompetenz und in den Aufgaben nicht aufgrund des Studiums der Theologie, sondern vielmehr, weil sie Zeit haben, für eine Gemeinde da zu sein und darüber hinaus dafür Geld bekommen.

*„Da ist überhaupt kein Unterschied mehr. Außer dass Ehrenamtliche nicht bezahlt werden.“ (IÖ11)*

*„Aber eigentlich gibt es nur wenig Bereiche, wo ich jetzt sagen könnte, die mach nur ich und nie ein Ehrenamtlicher.“ (ID10)*

Durch ihr Dasein als Hauptamtliche verfügen PastoralreferentInnen über einen anderen Status als Ehrenamtliche. Während sie ihre Autorität gegenüber Ehrenamtlichen nicht direkt ausspielen können und umgekehrt sogar auf deren Laien angewiesen sind, ergeben sich Machtunterschiede durch ihre Stellung innerhalb der Institutionen. PastoralreferentInnen sind als Angestellte Teil der Institution Kirche; Ehrenamtliche nehmen zwar Teil am Gemeindegeschehen und daher eine wichtige Rolle ein, sind allerdings außerhalb der Institution.

### 5.3 Mechanismus 3: Abschirmung des Rollenhandelns

Wiewohl das einzelne Handeln im Rahmen eines Beziehungsgeflechts stattfindet, lassen sich durch das Abschirmen des Handelns von Individuen Freiräume schaffen, die Handlungsspielräume freilegen. Je weniger über die tatsächlichen Kompetenzen und die Beziehung etwa zwischen Klerus und PastoralreferentInnen in den einzelnen Gemeinden „nach oben“ dringt, desto unwahrscheinlicher ist es, dass dieses Handeln Widerstände aus der Institution hervorruft und es auf Machtunterschiede ankommt. Aus diesem Grund fordern weder PastoralreferentInnen noch der Klerus ein eindeutiges Berufsbild.

#### 5.3.1 Problem: Kompetenzeinschränkungen für PastoralreferentInnen

Für PastoralreferentInnen ist die Kirche zwar Heimat, aber mit sehr vielen Konfliktpunkten. Die Kirchenleitung zweifelt immer wieder an der Loyalität von PastoralreferentInnen, wenn sie politisch anderer Meinung sind. Aber auch das Priesterseminar, das ja viele männliche Pastoralassistenten besuchten, übte einen ziemlich starken Druck aus. Die positive Kirchenerfahrung als Kinder und Jugendliche wird relativiert, wenn die jungen Menschen durch Internate oder Seminar in eine stark restriktive, frauenfeindliche Umgebung geworfen werden. Plötzlich fühlen sich Männer in der Kirche von Frauen und Laien bedroht. Von vielen PastoralreferentInnen wird das als lebensfern empfunden, ähnlich dem Umgang vieler Teile der Kirchenleitung mit Sexualität, AIDS, Homosexualität.

Vielen PastoralreferentInnen wurden in den letzten Jahren klassisch priesterliche Aufgaben wie das Predigen innerhalb der Eucharistiefeier verboten. Bis vor einigen Jahren haben PastoralreferentInnen, obwohl es kirchenrechtlich nicht erlaubt war, regelmäßig die Sonntagspredigt gehalten. Aber auch Priester wurden vorsichtiger und unterstützen die Laienpredigt nicht mehr. PastoralreferentInnen würden sich damit nur den Ärger des Klerus zuzieht (und nicht, weil sie ein Problem damit hätten).

*„Was am Anfang also große Aufgaben waren, die Sonntagspredigt und, ehm, etliche Familiengottesdienste, das ist also fast gar nicht mehr da.“ (ID17)*

### 5.3.1.1 Strategie: Heimlich tun sie's doch

Die Amtskirche wird, wie oben erwähnt, durchaus als gut und wertvoll angesehen, aber auch viel zu hierarchisch und zu statisch. Die Entscheidungsträger sind abgehoben, sie agieren ohne Rückbindung an die Pfarren, so die Wahrnehmung von PastoralreferentInnen.

*„Und das andere ist dann das, was ich mir denk, was von oben runterkommt, siehe vatikanische Verlautbarungen usw., wo ich mir einfach denk, ja gibt's denn das, die bewegen sich ja überhaupt nicht weiter, das geht nur in eine Enge rein, wo ich mir sag, mit der Art und Weise, mit der Linie wird die Kirche bei uns vor Ort keine Zukunft haben. Absolut keine Zukunft.“ (IÖ11)*

Deshalb suchen sich PastoralreferentInnen Räume, wo sie selbst gestalten und ihre relative Autonomie ausleben können. Sie betonen den Unterschied zwischen Amtskirche und Kirche. Für PastoralreferentInnen gibt es die Kirche von unten, die positiv erlebt wird, in der Aufbrüche passieren, für die die Menschen sich einsetzen und sich engagieren, und die Kirche von oben, der die Rückbindung an die Basis fehlt, die der Kirche Dinge „überstülpen“, der die Basis ausgeliefert ist.

Es kommt zwar nicht vor, dass PastoralreferentInnen grob kirchenrechtliche Grenzen überschreiten. Sie fühlen sich aber im Recht, einige kirchenrechtlich Priestern zugeordnete Aufgaben übernehmen zu dürfen. So sind 56% der von Zulehner (2006, 132) befragten PastoralreferentInnen der Meinung, dass das Taufen keine presbyterale Aufgabe ist und ebenso von Laien übernommen werden kann.<sup>6</sup> Für Beerdigungen meinen das sogar 84% und nur 7% finden, dass Beerdigungen von einem Priester gehalten werden müssten.<sup>7</sup>

Um ihre in der Praxis vorhandenen Kompetenzen zu sichern, machen PastoralreferentInnen möglichst wenig Aufhebens über ihr praktisches Tun. Solange es keine eindeutigen Regelungen gibt – wie etwa bei der Taufe und dem

---

<sup>6</sup> Ursprünglich nur dem Bischof vorbehalten ist die Taufe das Aufnahme ritual in die Gemeinschaft der Kirche. War es in vielen Diözesen üblich, dass der Bischof ausgewählten Laien die Tauf erlaubnis übertrug, wird diese Praxis immer seltener ausgeübt. So verbot Bischof Ludwig Schwarz von der Diözese Linz verbot Anfang des Jahres 2008 die Laientaufe: Nur in einer Notsituation dürften Laien taufen, entsprechend einer Entscheidung aus Rom (vgl. Kirchen Zeitung Diözese Linz, 21.5.2008).

<sup>7</sup> Nachdem die Beerdigung kein Sakrament ist, lässt es sich dogmatisch vertreten, dass sie von Laien durchgeführt wird.

schlussendlich ausgesprochenen Taufverbot in der Diözese Linz – nützen PastoralreferentInnen ihre relative Autonomie, insbesondere dann, wenn das Einverständnis mit dem zuständigen Priester vorhanden ist.

#### *5.3.1.2 Strategie: Mit Einverständnis des Priesters geht's schon*

Noch vor einigen Jahren war zur Unterstützung des Priesters einiges möglich – wurde der Priester alt und krank, haben PastoralreferentInnen für ihn die Monstranz getragen, den Segen gesprochen, etc. Heute ist das undenkbar, da von Seiten der Amtskirche starke Kontrolle herrscht und viele Priester sich an die Vorschriften halten. Die Aufgabenverteilung beruht aber immer noch sehr stark auf persönlicher Absprache.

In der Schweiz leiten viele PastoralreferentInnen aber nach wie vor die Gemeinden selbständig. Der Priester stellt dann nicht den Vorgesetzten dar, sondern wird zum „Mitarbeiter“ (IS3). Beide stehen auf der gleichen Ebene, der Unterschied liegt nur in der Aufgabenteilung. Dies ist keine bloße Übernahme priesterlicher Dienste, sondern die Übernahme der Rolle des Priesters (mit kleinen Einschränkungen) an sich. Die Menschen wissen zwar, dass PastoralreferentInnen nicht der Eucharistie vorstehen dürfen, doch der Unterschied zum Priester ist schwer feststellbar.

An sich untersteht jede Gemeinde der Leitung eines Priesters. Dies legt das Zweite Vatikanische Konzil eindeutig fest (vgl. LG 28). Oft ergibt sich aber die Situation – sei es durch das Fehlen eines Priesters oder die Größe und Zerstreuung der Gemeinde – dass die Gemeinde ohne Leitung bleibt. In diesen Fällen kommt es auch in Österreich oder Deutschland de facto vor, dass PastoralreferentInnen die Leitungsfunktion ausüben. Theologisch ist diese Situation deshalb bedenklich, weil die Gemeindeführung und die Eucharistie zusammengehören, weil es eben nicht nur um die Organisation von Gemeindeangelegenheiten geht.

Von einigen PastoralreferentInnen wird dabei das Amt des Diakons als Ausweg vorgeschlagen – von allen mit der Erweiterung, dass Frauen auch Diakoninnen werden dürfen. Denn durch jede außerordentliche Beauftragung windet sich die Kirchenleitung aus einem Dilemma – es gibt zwar zu wenig Priester für die Gemeinden, aber jemand anders darf Dienste nicht übernehmen. Die



Kirchenleitung nimmt lieber Personen (Laien) zeitweise ins Amt, als das Amt zu öffnen. Durch verschiedene Umstände wird diese außerordentliche Beauftragung aber zur Dauereinrichtung. Diese halbherzige Lösung stößt bei vielen Seiten auf Kritik.

### 5.3.2 Problem: KeineR weiß, was sie dürfen

PastoralreferentInnen verfügen über kein einheitliches Berufsbild. Die größten Probleme für PastoralreferentInnen, die sich aus den Interviews herauslesen lassen, ist einerseits das unklare Bild für Außenstehende und Mitglieder der Kirche über ihre Aufgaben:

*„... oder eben welche Rolle, Aufgabe haben PastoralreferentInnen, speziell Frauen, ..., dann gibt es viel an Nebenkämpfen einfach nicht mehr.“ (IÖ12)*

Trotzdem verlangen die wenigsten nach einem Berufsprofil, wie an anderer Stelle hervorgehoben wird. Aber auch die Kirchenleitung hat selbst kein Interesse, PastoralreferentInnen einen klaren Platz zuzuweisen, sie werden von den Diözesen in Schwebe gehalten, so scheint es vielen PastoralreferentInnen.

*„... und das Statut, das wir ausgearbeitet haben, wurde nie endgültig bestätigt vom Bischof, es dürfte, so hoffe ich, im nächsten Monat oder zumindest in den nächsten Monaten dann bestätigt werden.“ (IÖ13)*

PastoralreferentInnen stehen immer in einer gewissen Konkurrenz zu anderen Teilen der Kirche, seien das die Ehrenamtlichen oder der Klerus. Sie sehen sich durch ihr Studium als eigenständige TheologInnen, was früher nur den Priestern vorbehalten war, was nun eine gewisse Angst vor Machtverlust auslösen kann. Dazu kommt noch, dass PastoralreferentInnen viel Energie aufwenden, um möglichst weit ins Amt zu kommen, wo sie die Kompetenzen sehen. Wenn das nicht möglich ist, ist das für PastoralreferentInnen frustrierend und hemmend.

#### 5.3.2.1 *Strategie: Sie tun, was in ihrer Gemeinde nötig ist*

Wie ein Interviewter bemerkt, brauchen die Menschen einen „Ritualmeister,“ vielen ist es egal, ob der Priester oder die PastoralreferentInnen diese Rolle übernehmen. Die Bedürfnisse der Menschen umfassen drei Bereiche, die

Seelsorge, priesterliche Aufgaben wie die Eucharistie sowie die ständige Verfügbarkeit.

PastoralreferentInnen merken, dass viele Laien sie als Pfarrer, als LeiterInnen der Gemeinden wahrnehmen, auch wenn dem kirchenrechtlich nicht so ist. Sind PastoralreferentInnen aber genötigt, viel zwischen Rollen hin- und herzuspringen, werden sie von der Gemeinde in Übereinstimmung mit ihren Rollen erlebt. Es macht einen Unterschied, ob PastoralreferentInnen im Pfarrgemeinderat sitzen, predigen oder seelsorgerisch tätig sind. Die Erwartungen hängen eher davon ab, wie sich jemand in der Kirche positioniert und behauptet, und nicht so sehr, welches Amt oder Position er/sie offiziell einnimmt. Die Autonomie ergibt sich aus dem praktischen Handeln.

Oft sind die Erwartungen von Laien an PastoralreferentInnen zu hoch gesteckt – PastoralreferentInnen haben das Gefühl, sie müssten sämtliche Fehler der ganzen Kirche wieder gut machen. Laien ist es unverständlich, dass PastoralreferentInnen viele Dingen einfach nicht erlaubt sind. Für sie stehen PastoralreferentInnen auf einer Stufe mit Priestern, interne Hierarchien irritieren viele. Auch älteren traditionellen Menschen ist es, obwohl PastoralreferentInnen ungewohnt sind für sie, egal, wer was macht. Die Kirchenstruktur ist in diesem Fall für viele nicht durchschaubar. Daher verstehen viele Laien auch nicht das Beharren der Kirchenleitung auf die starke Hierarchie, den Zölibat und das Verbot des Frauenpriestertums. Für den Großteil der Laien gibt es einen ziemlichen Unterschied zwischen ihrer Kirche vor Ort und der Diözese bzw. dem Vatikan. Laien erleben Kirche, wie sie bei ihnen daheim passiert. Wenn also in ihrer Heimatgemeinde PastoralreferentInnen tätig sind, dann wird das so akzeptiert, dann sind PastoralreferentInnen fester Bestandteil ihrer Kirche.

#### *5.3.2.2 Strategie: Schweizer Weg*

In der Schweiz ist seit Jahren das verwirklicht, wovon deutsche und österreichische LaientheologInnen nur träumen können. Durch einen anderen Anstellungsmodus haben PastoralreferentInnen in der Schweiz wesentlich mehr Kompetenzen. Sie werden nicht von der Diözese angestellt und bezahlt, sondern direkt von den Gemeinden. In der Schweiz ist es üblich, dass PastoralreferentInnen taufen und beerdigen dürfen und vor allem, dass sie die

Gemeinde leiten, wenn kein Priester da ist. In der Schweiz wurde damit verwirklicht, was das Zweite Vaticanum andachte – die Ernstnahme des allgemeinen Priestertums aller Gläubigen, auch wenn es immer wieder Bestrebungen gibt, die Kompetenzen der Laien zu beschneiden (zum Beispiel durch den ehemaligen Churer Bischof Wolfgang Haas). Die Kirchenrechtlerin Sabine Demel streicht in ihrer Forderung nach mehr Ausübungsrechten für LaientheologInnen das Schweizer Beispiel hervor:

*Denn in den meisten Schweizer Diözesen ist vielfach schon partikularrechtlich verwirklicht, was noch gemeinderechtlich für die ganze Katholische Kirche aussteht. In dieser Hinsicht wird die Schweiz aus deutscher Sicht oft als das kirchliche Paradies für die Laien betrachtet (Demel 2008).*

### *5.3.2.3 Strategie: RebellInnen handeln im Auftrag des Volkes, nicht des Amtes*

Die zahlenmäßig größte Gruppe sind die PastoralreferentInnen, die den Unterschied zum Klerus als vernachlässigbar einstufen. Auch die Sakramentspendung soll nicht geweihten Amtsträgern vorbehalten bleiben.

Grundlegend für sie ist das gemeinsame Christsein, das die gesamte Kirche vereint, sie gehen von einer fundamentalen Gleichheit aller aus. Urkirchliche Strukturen werden als Vorbild gesehen. Ein favorisiertes Modell sind die von Zulehner/Lobinger (2003) beschriebenen „Leutepriester.“ Dazu kommt, dass es für diese Gruppe keine Unterschiede in der Berufung gibt – die Berufung zum Priester entspricht derjenigen zur/zum PastoralreferentIn. Die Entscheidung, nicht Priester zu werden, wird also auf einer anderen Ebene getroffen, auf einer am ehesten als kirchenpolitisch zu bezeichnenden. Männliche Pastoralassistenten haben sich gegen den Priesterberuf entschieden, weil sie das Zölibat ablehnen und weil Frauen vom Priestertum ausgeschlossen werden, nicht weil sie sich nicht berufen fühlen. Daher gibt es auch den „priesterlichen Menschen,“ der als ein von Gott und der Gemeinde berufener Leiter gesehen wird.

Die RebellInnen haben kein Verständnis für die Unterscheidung in Amt und Beauftragung. Sie lehnen die Verknüpfung von Amt und Weihe ab. Als Amt sehen sie die Leitung einer Gemeinde, die Beauftragung durch das Volk, einer Gemeinde vorzustehen – und zwar ohne Weihe. Der momentane Trend, eher Aufgaben aus dem Amt herauszunehmen (als Beispiel dient die außerordentliche Taufferlaubnis) als Menschen in das Amt hineinzulassen, wird mit Besorgnis gesehen. Dadurch

fühlen sich PastoralreferentInnen außen vor gelassen. Sie fordern daher andere Kriterien zur „Aufgabenteilung“ statt der Trennung durch die Weihe (die einen machen das Taufgespräch, die geweihten und in der Hierarchie höher Stehenden dürfen taufen). Das wäre auch der Weg aus vielen Konflikten zwischen Priestern und PastoralreferentInnen. Wie wichtig die Weihe ist oder genommen wird, hängt auch von der Person des Priesters ab – auch Priester relativieren zum Teil die Sicht des Amtes und der Weihe inzwischen, so die Wahrnehmung der RebellInnen.

Auffallend ist, dass sich in Gemeinden ohne Priester vor Ort fast ausschließlich RebellInnen finden. Das lässt sich natürlich aus ihrer Situation sehr leicht erklären: Um ein funktionierendes Gemeindeleben aufrecht zu halten, sind sie oft fast gezwungen, priesterliche Aufgaben zu übernehmen. Interessant ist aber, dass dieser Umstand nicht entschuldigend in Kauf genommen wird, sondern dass sie das einfordern.

Die RebellInnen fühlen sich von der Kirche vernachlässigt, ausgeschlossen und nicht gewürdigt. Sie fordern von der Kirche die Aufhebung des Unterschieds. Dabei sehen sich die RebellInnen von Laien unterstützt – die Kirche begehrt auf und PastoralreferentInnen sind die VorkämpferInnen.

Ein klares Berufsprofil hat für diese Gruppe nicht unbedingt Vorteile, weil es die Trennung von Priestern und PastoralreferentInnen forciert. Viel eher muss sich die Kirche als Ganze umstrukturieren, um die Trennung ganz aufzuheben. Bis diese Umstrukturierung allerdings passieren wird, ist die Abschirmung des eigenen Rollen-Handelns gegenüber der Beobachtung durch den Klerus allemal zielführender, um die relative Handlungsautonomie aufrecht erhalten zu können.

#### *5.3.2.4 Strategie: VersöhnlerInnen übertreten (wenige) Regeln*

Die Gruppe der „VersöhnlerInnen“ anerkennt zwar die Grenzen zwischen PastoralreferentInnen und Klerus, sieht sie aber eher fließend. Beide Berufsgruppen ergänzen einander, sie arbeiten komplementär. Je nach Person, Ressourcen und Interesse werden Aufgaben aufgeteilt. Einig sind sich die VersöhnlerInnen, dass sie als PastoralreferentInnen durch ihre relative Autonomie mehr Freiheiten genießen, während Priester in einer strengen Hierarchie stecken. Diese Freiheiten sind ihnen besonders wichtig.

Eine klare Grenze ziehen sie aber bei der Sakramentspendung, die Priestern vorbehalten bleiben soll. Dies ist der einzige Bereich, dem sie keinen Zutritt haben. Allerdings ist das nur ein kleiner Teil ihrer Arbeit, und sie sehen diese Grenze nicht als Problem (im Unterschied zu den RebellInnen!). In ihrer offiziellen Rolle gehen die VersöhnlerInnen „einen Schritt zurück,“ sie leisten die Zuarbeit und sehen sich als UnterstützerInnen der Priester. Ihre Aufgaben sind im Großen und Ganzen dieselben, zusätzlich gibt es dann eben noch die den Priestern durch die Weihe vorbehaltenen Bereiche und die Leitungsfunktion. Inwieweit diese durch den Priester ausgeübt wird, hängt aber stark von der Person des Priesters und seinem Amtsverständnis ab. Grundsätzlich sind die VersöhnlerInnen schon bereit, im Hintergrund zu agieren und zurückzustecken.

Allerdings ist der Unterschied in den Aufgaben auch für VersöhnlerInnen oft verschwindend gering. Sie haben kein Problem damit, mit „Frau Pfarrerin“ angesprochen zu werden (im Gegensatz zu den Linientreuen). Sie sehen sich auch manchmal selbst auf Klerikerseite – in voller Akzeptanz des Unterschiedes, der verbleibt. Auch sie spenden Taufen und beerdigen, finden das auch theologisch richtig, leiden aber nicht wie die RebellInnen unter der „außerordentlichen“ Erlaubnis.

VersöhnlerInnen würden ein Berufsprofil und damit klar definierte Kompetenzbereiche durchaus begrüßen. Für sie besteht aber keine besondere Notwendigkeit, da durch die Weihe eine Trennung vom Klerus bereits vollzogen wurde, und die besteht in der Sakramentspendung. Dieser – sehr vage – Unterschied genügt ihnen, um den eigenen Handlungsspielraum aufrecht zu erhalten und die eigene Tätigkeit frei ausüben zu können.

#### *5.3.2.5 Strategie: Linientreue halten sich an Regeln, manchmal kleinere Arrangements*

Die „Linientreuen“, diese unter den Befragten kleinste Gruppe, spricht sich für eine klare Trennung von Klerus und Laien aus, fordert eindeutig definierte Kompetenzbereiche für PastoralreferentInnen, die sich von jenen der Priester unterscheiden, und ziehen den Leitfaden für das individuelle Handeln aus den kirchenrechtlichen Vorgaben sowie den Entscheidungen der Vorgesetzten. Für sie ist es sehr problematisch, dass die priesterlichen Aufgaben auf die Sakramente

reduziert werden. Es ist „verheerend“ (ID5), dass durch den Priestermangel der Unterschied nur mehr im Sakramentalen bestünde. Trotz der äußerlichen Ähnlichkeit von PastoralreferentInnen und Priestern gehen sie von einer fundamentalen Differenz aus. Sie wehren sich gegen jedes verkürzte Verständnis vom Priestertum.

Linientreue kommen allesamt aus Gemeinden mit einem Priester vor Ort. Sie sind diejenigen, die sich mit dem Pfarrer arrangieren, meistens auch freundschaftlich verbunden sind. Das erklärt, dass sie bei weitem nicht so „kämpferisch“ argumentieren wie die RebellInnen. Aus ihrer Arbeitssituation lässt sich auch begreifen, dass sie sich ungern in der Rolle des/der PriesterIn sehen, weil das unweigerlich zu Konflikten führt.

Für diese Gruppe ist ein klares Berufsprofil sehr von Vorteil. Ihre Angst ist, dass durch zu viele Überschneidungen PastoralreferentInnen den Priestern die Arbeit wegnehmen. Außerdem fehlt den Linientreuen durch priesterliche Dienste, die sie übernehmen mussten, die Zeit, sich anderen Dingen zu widmen, die für sie in den Kernbereich ihres Berufes fallen (Seelsorge, Frauen-, SeniorInnen- und sonstige Gruppen statt Sakramentenvorbereitung, Predigtdienste und Gestaltung von Feiern). Ein Berufsprofil würde Klarheit schaffen und die Aufgabenbereiche trennen, so dass Priester und PastoralreferentInnen nebeneinander in Gemeinden arbeiten können.

#### **5.4 Mechanismus 4: Gegenseitige Blockade zwischen Punkten**

Dieser Mechanismus nützt PastoralreferentInnen praktisch gar nicht. Das liegt an der unüberschaubaren Größe der Mitglieder im Rollen-Set und der Vielzahl an Meinungen. So laufen die „Fronten“ oft quer durch das Volk, und der Klerus ist bei den meisten Streitpunkten gespalten. So kommt es meist nicht zu einer direkten Konfrontation einzelner Positionen im Rollen-Set, die den PastoralreferentInnen als lachenden Dritten nützen könnte. Ihre Position „zwischen allen Stühlen“ bewirkt, dass alle Mitglieder im Rollen-Set PastoralreferentInnen auf ihrer Seite sehen wollen.

Denn wie weiter oben schon beschrieben sehen sich PastoralreferentInnen oft divergierenden Ansprüchen ausgesetzt. Priester sehen in PastoralreferentInnen sowohl Verbündete als auch „GegnerInnen.“ PastoralreferentInnen haben den Eindruck, Priester wollen nicht, dass man ihnen zu nahe kommt. Priester erwarten, dass es keine Bereiche gibt, die sich überschneiden, dass beide gleich viel leisten und dass PastoralreferentInnen die Priester auffangen und stützen, wenn es ihnen zu viel wird. Priester wünschen sich, so die Meinung der PastoralreferentInnen, also gleichzeitig eine starke Abgrenzung, aber auch eine tiefe Beziehung.

Auch die Kirchenleitung sieht an sich PastoralreferentInnen auf ihrer Seite. Sie erwartet von PastoralreferentInnen dasselbe wie von ihren Priestern – eine starke Loyalität, auch Strukturen und Handlungen gegenüber, die alle interviewten PastoralreferentInnen ablehnen (kein Frauenpriestertum beispielsweise).

PastoralreferentInnen sehen sich in einer Vermittlerposition zwischen Klerus und Laien. Kommt es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Rom und der Basis, bilden PastoralreferentInnen den Puffer in den Gemeinden. Sie nehmen eine Sonderstellung als theologisch gebildete Laien ein, die ihre eigenen Aufgaben haben, den Priester unterstützen, Zuarbeit leisten und gleichzeitig eine Einheit schaffen wollen zwischen Klerus und Laien. Dies führt allerdings nicht zu einer gegenseitigen Blockade zwischen den Positionen, von der PastoralreferentInnen profitieren könnten, sondern eher zu einer zusätzlichen Schwierigkeit des Berufs.

## **5.5 Mechanismus 5: Gegenseitige soziale Unterstützung zwischen den Statusinhabern**

Die Inhaber eines ähnlichen Status' machen ähnliche Erfahrungen und sind insbesondere in Konfliktfällen von eng verwandten Problemen betroffen. Um mit Konflikten und Krisen besser umgehen zu können, gibt es in Deutschland, Österreich und der Schweiz immer wieder Versuche, sich zu Berufsgemeinschaften zusammenzuschließen. PastoralreferentInnen versuchen dadurch, mit einer Stimme zu sprechen und so mehr Macht ausüben zu können, als wenn sie alleine sprechen würden. Die Interessensvertretungen dienen der

Kommunikation untereinander, mit direkten Vorgesetzten, mit der Diözese, mit der Bischofskonferenz und mit Rom.

Allerdings hilft die Vernetzung der Interessensvertretungen nur wenig bei Intra- und Interrollenkonflikten. Im Gegenteil, wie weiter oben dargelegt wurde, nehmen viele PastoralreferentInnen ihre individuelle Handlungsautonomie aus dem Grauraum, in dem sie arbeiten. Wird dieser Grauraum durch Machtantagonismen zwischen Interessensvertretungen und der Kirchenleitung klarer strukturiert, befürchtet die Mehrheit der befragten PastoralreferentInnen eher eine Einschränkung ihrer Kompetenzen als die „Legalisierung“ ihrer Tätigkeit. Aus diesem Grund lehnt diese Mehrheit, wie in Strategie 3 argumentiert wurde, die Ausarbeitung eines einheitlichen Berufsprofils ab.

## **5.6 Mechanismus 6: Beschränkungen des Rollen-Set**

Greifen sämtliche Mechanismen nicht mehr und nimmt die Unzufriedenheit überhand, erwägen auch PastoralreferentInnen, die sich sehr stark mit der katholischen Kirche verbunden fühlen, einen Berufswechsel. Allerdings führt der größte Teil der von Zulehner (2006) befragten PastoralreferentInnen die persönliche Berufung als Grund für ihren Dienst an. Weil für PastoralreferentInnen mit ihrem Beruf daher mehr verbunden ist als bloßer Gelderwerb, fällt ihnen eine Kündigung sehr schwer. Nichtsdestotrotz haben sich viele in ihrem Dienst aufgegeben. Sie sind eigentlich immer noch von dieser Kirche überzeugt, es ist aber vieles passiert, das sie veranlasst hat, sich zurückzuziehen – ein langsamer Rückzug, kein abrupter Bruch.

*„Ich habe viele Jahre mich sehr aufgegeben und aufgeregt und viel Energie gebraucht, weil ich einfach Mühe habe mit verschiedenen Dingen, die scheinbar einfach nicht vorwärts gehen, oder mit Verlautbarungen, wo ich denke, die wären so nicht nötig. Und ich versuche jetzt ganz langsam, mich auf eine möglichst gute Art zu distanzieren, also zu sagen, es kann mir nicht gleichgültig sein, ich arbeite in dieser Institution und da ist es meine Aufgabe, auch eine Verlautbarung aufzunehmen und sie weiter zu tragen, aber so dass es nicht so viel Energie kostet.“ (IS3)*

Dennoch merkt ein Befragter, dass PastoralreferentInnen beginnen, wie Beamte zu leben und sich ihre Zukunft außerhalb zu suchen, weil sie die Kirche



aufgegeben haben. Durch das schlechte Verhältnis haben sich viele PastoralreferentInnen in den letzten Jahren von der Kirche gelöst.

*„Ich merke, dass ich mich innerlich irgendwie viel, im letzten Jahr viel mehr von der Kirche gelöst habe, so gefühlsmäßig und dass ich, ich leide oder ich versuche halt nicht immer zu leiden, wenn wieder so ein Papier herauskommt oder der Bischof irgendetwas sagt – das macht natürlich auch eine Distanz und dass ich denke, irgendwann könnte es sein, dass ich mich von der Kirche verabschiede, ja. Ja, nicht von den Menschen.“ (IS2)*

Genau 50% der befragten PastoralreferentInnen stimmt der Aussage sehr oder eher zu, „schon einmal ernsthaft überlegt (zu haben), eine Berufssarbeitsstelle außerhalb der Kirche zu suchen.“ Dennoch: Nur 26% geben an, dass „meine Bindung an die Kirche in den letzten Jahren schwächer geworden (ist).“ Die Kirche ist immer noch Heimat, allerdings ist die Position der PastoralreferentInnen im Rollen-Set schwer zu ertragen.

## **5.7 Aussitzen**

Eine der wichtigsten Strategien, die PastoralreferentInnen zur Lösung von Konflikten im Rollen-Set anwenden, ist das Aussitzen. Die Theorie Robert K. Mertons müsste eigentlich um diese Art des Umgangs mit Konflikten erweitert werden. Die Abläufe in den Tätigkeiten von PastoralreferentInnen sind, wie oben beschrieben, meistens stark informell geregelt. Vieles beruht auf persönlicher Absprache, vor allem im Kontakt mit der Kirchenleitung hängt es vom Willen beider Seiten ab, wie sich die Zusammenarbeit gestaltet. In den Interviews hat sich gezeigt, dass sich PastoralreferentInnen durch häufige Frustrationserfahrungen in eine Art Biedermeier flüchten. Viele haben sich aufgegeben, weil sie eigentlich immer noch von dieser Kirche überzeugt sind, aber vieles passiert ist, dass sie veranlasst hat, sich zurückzuziehen – ein langsamer Rückzug, kein abrupter Bruch.

*„Ich habe viele Jahre mich sehr aufgegeben und aufgeregt und viel Energie gebraucht, weil ich einfach Mühe habe mit verschiedenen Dingen, die scheinbar einfach nicht vorwärts gehen, oder mit Verlautbarungen, wo ich denke, die wären so nicht nötig. Und ich versuche jetzt ganz langsam, mich auf eine möglichst gute Art zu distanzieren, also zu sagen, es kann mir nicht gleichgültig sein, ich arbeite in dieser Institution und da ist es meine Aufgabe, auch eine Verlautbarung aufzunehmen und sie weiter zu tragen, aber so dass es nicht so viel Energie kostet.“ (IS3)*

## 6 RESÜMEE

Durch die jüngsten Entwicklungen in der katholischen Kirche ist in vielen Gemeinden ein aktives Kirchenleben ohne Laien unvollständig und teilweise nicht mehr möglich. Laien müssen oft Aufgaben übernehmen, die vormals ausschließlich den Priestern zugefallen waren, sie erhalten an den theologischen Fakultäten die gleiche Ausbildung wie der Klerus, nehmen pastorale Berufe an und erhalten finanzielle Mittel für kirchliche Aufgaben, etwa in der Erwachsenenbildung oder in der Seelsorge.

PastoralreferentInnen arbeiten – zumindest in Österreich und der Schweiz – zu einem Großteil direkt in einer Pfarre. In Österreich sind dies 63% der PastoralreferentInnen (Zulehner 2006, 33). Sie stoßen hier in kein Vakuum vor, sondern übernehmen bei ihrem Dienstantritt bereits vorhandenen Strukturen, mit oder ohne Priester, in jeden Fall aber mit einem mehr oder weniger engagierten Kirchenvolk. Aufgrund von unterschiedlichen Rollen, die eine Person in der Trias Klerus – PastoralreferentInnen – Kirchenvolk einnimmt, entstehen Konflikte.

Die vorliegende Arbeit bietet eine Analyse der Konflikte, mit denen ein Individuum aufgrund seiner verschiedenen Rollen umgehen muss, im sozialen Subsystem Kirche. Mit dem analytischen Raster von Robert K. Merton werden unterschiedliche Konfliktformen definiert, die auftretenden Probleme benannt und in der Empirie auftretende Lösungsmechanismen angeführt. Die empirische Basis für diese Analyse bilden 17 Leitfadeninterviews mit PastoralreferentInnen in Deutschland, Österreich und der Schweiz, die im Rahmen einer ausführlichen Umfrage unter PastoralreferentInnen im deutschsprachigen Raum durchgeführt wurden (Zulehner/Renner 2006). Die transkribierten Interviews wurden anschließend mittels einer computergestützten Inhaltsanalyse ausgewertet.

Merton (1967, 258) versteht unter einem Rollen-Set eine Kombination von Rollen-Beziehungen, in die eine Person aufgrund ihrer Inhaberschaft eines sozialen Status verwickelt ist. Eine Person nimmt, so Merton, als StatusinhaberIn verschiedene Rollen ein, die mit verschiedenen Gruppen in unterschiedlicher Verbindung stehen und abhängig sind von den Erwartungen an eine Person. Merton lieferte ein theoretisches Fundament zur Identifikation von sozialen Mechanismen, wie aus unterschiedlichen Erwartungen Konflikte entstehen und

welche Strategien angewendet werden, um die Beziehungen untereinander im Gleichgewicht zu halten.

Aus der Analyse des empirischen Materials zeigt sich, dass Mertons Mechanismen zur Aufrechterhaltung eines Rollen-Sets je nach Umfeld in unterschiedlichem Ausmaß zur Anwendung kommen. In sehr offenen Strukturen können sich Mitglieder eines Rollen-Sets darauf verlassen, dass ihr Handeln relativ unbeobachtet bleiben wird, während für Mitglieder hoch überwachter Systeme die Rangunterschiede und also die Macht einer Person innerhalb des Systems bestimmend für ihr Handeln sind.

Für das Rollen-Set, in dem sich PastoralreferentInnen bewegen, sind besonders die ersten zwei Mechanismen zu beobachten, die „Relative Bedeutsamkeit verschiedener Positionen“ und die „Machtunterschiede zwischen den Personen in einem Rollen-Set.“ Für PastoralreferentInnen steht also erstens die Entscheidung im Vordergrund, welche Position im Rollen-Set die wichtige ist und welche in welcher Situation die bedeutsamere ist. Zweitens ist eine oftmals angewandte Strategie zur Stabilisierung der Beziehungen das Einordnen in die vorhandene kirchliche Hierarchie. Diese Einordnung drückt sich einerseits als Unterordnung unter die Kirchenleitung und andererseits als Betonen der eigenen Autorität gegenüber den Ehrenamtlichen aus. Bei Problemen mit der Kirchenleitung kommt es kaum vor, dass PastoralreferentInnen offen Kritik üben. Hier wird gut sichtbar, dass die Kirchenleitung Macht hat, die anerkannt, gefürchtet wird, im Geheimen auch kritisiert wird. KeineR der interviewten PastoralreferentInnen berichtet von offener Rebellion – das würde das Rollen-Set aus dem Gleichgewicht bringen, weil der Klerus die stärkere Position hat. Dazu kommt, dass Rom sich seine Macht durch fast völlige Unbeweglichkeit/Unbeeinflussbarkeit sichert – jeder Protest perlt von den Mauern des Vatikan einfach ab.

Die Abschirmung des eigenen Rollenhandelns gegenüber der Beobachtung durch andere Mitglieder des Rollen-Sets wird dann angewandt, wenn die ersten beiden Strategien nicht zur Anwendung kommen. Es braucht in diesem Fall allerdings einen starken Partner, der die PastoralreferentInnen bei ihrem Handeln unterstützt. Oft sind es Laien, die Übertretungen decken, oder ein Priester, der sie billigt. Offen wird darüber nicht gesprochen, der Spielraum ist auch sehr gering. Meistens ist es nur eine Predigt, die die Pastoralreferentin für den Priester

schreibt. Es ist eine ständige Vorwärts/Rückwärts-Bewegung – PastoralreferentInnen und Laien weiten ihren Kompetenzbereich unauffällig aus, Rom schränkt ihn wieder ein.

Die unklare Position mit der verwaschenen Beschreibung der Kompetenzen kommt den PastoralreferentInnen zu Hilfe, wenn sie nur recht zu nützen wissen. Es drängt sich die These auf, dass die Erstellung von Berufsprofilen, wie so oft versucht, das mühsam ausbalancierte Rollen-Set ins Ungleichgewicht bringen könnte, dass es deshalb kein klares Berufsprofil gibt. Sicherlich würde es sich lohnen, hier genauer nachzufragen.

Der Mechanismus der gegenseitigen Blockade fast nicht auffindbar. Es findet sich fast keine Situation, wo etwa der Klerus gegen Laien oder Ehrenamtliche gegen den Klerus offen agitieren. Wenn dieser Fall auftritt, dann stehen PastoralreferentInnen selten unbeteiligt in der Mitte, sondern beteiligen sich auf einer Seite des Konflikts. Als Beispiel seien hier unpopuläre Bischofsernennungen erwähnt: PastoralreferentInnen sind in vielen Fällen direkt an Protesten beteiligt gewesen, wenn sie das auch aus Angst um den Arbeitsplatz nicht öffentlich machen würden. Es fand sich keine Situation, in der sich durch Konflikte zwischen Mitgliedern des Rollen-Sets Vorteile ergeben hätten.

## 7 BIBLIOGRAPHIE

Apostolicam actuositatem (AA). In: Rahner, Karl; Vorgrimmler, Herbert: Kleines Konzilskompendium. Herder: Freiburg/Breisgau 1966.

Bausenhardt, Guido: Theologischer Durchblick. Pastoralreferentinnen und –referenten. In: ThG 45 (2002), 52-60.

Bischöfliches Ordinariat des Bistums Basel: Amt und Gemeindeleitung heute. Eine pastorale Handreichung. Solothurn 2001.

Johannes Paulus II. (Hg.): Codex des kanonischen Rechtes/ Codex iuris canonici. Hrsg. im Auftrag der Deutschen und der Berliner Bischofskonferenz. Butzon & Bercker: Kevelaer 1983.

Demel, Sabine: Das deutsch-schweizerische Modell im Kontext kirchenrechtlicher Reformforderungen. In: Orientierung 4 (2008).

Drobinski, Matthias: „Es gibt ein christliches Sparen.“ Interview Süddeutsche Zeitung 11.2.2005.

Faber, Eva-Maria: Zur Frage nach dem Berufsprofil der Pastoralreferent(inn)en. In: Pastoralblatt April 4 (1999).

Froschauer, Ulrike; Lueger, Manfred: Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. WUV: Wien 2003.

Glaser, Barney; Strauss, Anselm: Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung. Hans Huber: Bern 2005.

Hallermann, Herbert: Kirchliche Ämter ohne sakramentale Grundlage? Die Ämter der Pastoral- und Gemeindereferentinnen/-referenten in der kirchlichen Rechtsordnung. Trierer Theologische Zeitschrift 1999, 205-213.

Hartmann, Heinz: Moderne amerikanische Soziologie. Ferdinand Enke Verlag: Stuttgart 1973.

Hentschel, Werner: Pastoralreferenten Pastoralassistenten. Franz-Sales-Verlag: Eichstätt-Wien 1986.

Kasper, Walter: Die pastoralen Dienste in der Gemeinde. In: Gemeinsame Synode der Bistümer der BRD 1976.

Kohl, Christoph: Amtsträger oder Laie? Die Diskussion um den ekklesiologischen Ort der Pastoralreferenten und Gemeindereferenten. Peter Lang: Frankfurt/Main 1987.

Kuckartz, Udo: Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden 2007.

Lehmann, Karl: Allgemeine Einleitung. In: Präsidium der Gemeinsamen Synode der Bistümer der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz: Gemeinsame Synode der Bistümer der Bundesrepublik Deutschland. Beschlüsse der Vollversammlung. Offizielle Gesamtausgabe I. Herder: Freiburg/Breisgau 1976.

Linton, Ralph: The study of man. An introduction. Appleton-Century-Crofts: New York 1936.

Ralph Linton: Mensch, Kultur, Gesellschaft. Hippokrates-Verlag: Stuttgart 1979.

Loretan, Adrian: Laien im pastoralen Dienst. Universitätsverlag: Freiburg/Schweiz 1994.

Lumen Gentium (LG). In: Rahner, Karl; Vorgrimmler, Herbert: Kleines Konzilskompodium. Herder: Freiburg/Breisgau 1966.

Mead, George H.: Mind, self and society. From the Standpoint of a Social Behaviorist. The University of Chicago Press: Chicago 1934.

Merton, Robert K.: Soziologische Theorie und soziale Struktur. Walter de Gruyter: Berlin 1995.

Merton, Robert K.: Der Rollen-Set: Probleme der soziologischen Theorie. In: Hartmann, Heinz: Moderne amerikanische Soziologie. Ferdinand Enke Verlag: Stuttgart 1973 (316-333).

Müller, H.: Von der Seelsorgehilfe zum pastoralen Dienst. Die Stellung der Seelsorgehelferin/Gemeindereferentin in kirchenrechtlicher Sicht, in: ThPQ 124 (1976), 360-369.

Oerzten, Jürgen von: Grounded Theorie. In: Behnke, Joachim e.a.: Methoden der Politikwissenschaft. Neuere qualitative und quantitative Analyseverfahren. Nomos: Baden-Baden 2006.

Pastoralamt der Erzdiözese Wien: Berufsprofile für verschiedene Pfarrsituationen. Wien, ohne Jahr.

Portugaller, Lukas: Laie sein – Laie bleiben. Die Frage nach den Laien in der Kirche und ihre Auswirkungen auf das Berufsbild akademischer PastoralassistentInnen. Diplomarbeit: Wien 1995.

Presbyterorum ordinis (PO). In: Rahner, Karl; Vorgrimmler, Herbert: Kleines Konzilskompodium. Herder: Freiburg/Breisgau 1966.

Presseaussendung Erzbistum Bamberg: Erzbischof Schick legt Fonds für pastorale Berufe auf. Einstellungsstopp für Pastoralreferenten hat finanzielle Gründe. 28.1.2004

Rahner, Karl; Vorgrimmler, Herbert: Kleines Konzilskompodium. Herder: Freiburg/Breisgau 1966.

Renner, Katharina: Amos oder TempelprophetIn? Zur Rolle und Selbstwahrnehmung von PastoralassistentInnen. Diplomarbeit: Wien 2006

Richtlinien für pastorale Dienste. In: Pastoralamt der Erzdiözese Wien: Zukunftsperspektiven unserer Pastoral im Sinne der Rahmenordnung der Österr. Bischofskonferenz. Wien 1992-1994.

Rüggeberg, Klaus: „www.pastoralreferenten.de“. Zum 25. Geburtstag der Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten im Erzbistum Köln. Pastoralblatt 12 (2001).

Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (hg.): Rahmenstatut und –ordnung für Diakone und Laien im pastoralen Dienst, Bonn 1978/79.

Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz: Neue Berufungen für ein neues Europa. In verbo tuo. Bonn 1998.

Sekretariat des Österreichischen Synodalen Vorganges (hg.): Österreichischer Synodaler Vorgang. Dokumente. Wien 1974.

Seybold, Michael: „Priester auf ewig“?, in: ThGl 62 (1972).

Stubenrauch, Bertram: Ein Auftrag – viele Beauftragte. Zur dogmatischen Begründung von Priester- und Pastoraldiensten. In: Aufbau und Aufbruch. Paulinusverlag: Trier 1997.

Witzel, Andreas (1989). Das problemzentrierte Interview. In Gerd Jüttemann (Hrsg.), Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder (S.227-256). Heidelberg: Asanger.

Zulehner, Paul: Der Priestermangel und seine Folgen, in: Klostermann, Ferdinand (hg.): Der Priestermangel und seine Konsequenzen. Patmos Verlag: Düsseldorf 1977.

Zulehner, Paul M.; Lobinger, Fritz; Neuner, Peter: Leutepriester in lebendigen Gemeinden. Ein Plädoyer für gemeindliche Presbyterien. Schwabenverlag: Ostfildern 2003.

Zulehner, Paul; Renner, Katharina: Ortsuche. Umfrage unter Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten im deutschsprachigen Raum. Schwabenverlag: Ostfildern 2006.



## 8 ABSTRACT

Die vorliegende Arbeit stellt den Versuch dar, Robert K. Mertons Theorie der Intrarollenkonflikte und ihrer Bewältigung auf die Situation von PastoralreferentInnen anzuwenden. Sie bietet eine Analyse der Konflikte, mit denen ein Individuum aufgrund seiner verschiedenen Rollen umgehen muss, im sozialen Subsystem Kirche. Mit dem analytischen Raster von Robert K. Merton werden unterschiedliche Konfliktformen definiert, die auftretenden Probleme benannt und in der Empirie auftretende Lösungsmechanismen angeführt. Die empirische Basis für diese Analyse bilden 17 Leitfadenterviews mit PastoralreferentInnen in Deutschland, Österreich und der Schweiz, die im Rahmen einer ausführlichen Umfrage unter PastoralreferentInnen im deutschsprachigen Raum durchgeführt wurden (Zulehner/Renner 2006).

Merton versteht unter einem Rollen-Set eine Kombination von Rollen-Beziehungen, in die eine Person aufgrund ihrer Inhaberschaft eines sozialen Status verwickelt ist. Eine Person nimmt, so Merton, als StatusinhaberIn verschiedene Rollen ein, die mit verschiedenen Gruppen in unterschiedlicher Verbindung stehen und abhängig sind von den Erwartungen an eine Person. Die Rolle, Position oder eigentliche Aufgabe von PastoralreferentInnen ist in der Kirche nicht klar definiert. Daraus entstehen Irritationen, sowohl bei (eher konservativen) Gemeindemitgliedern als auch beim Klerus.

Aus der Analyse des empirischen Materials zeigt sich, dass Mertons Mechanismen zur Aufrechterhaltung eines Rollen-Sets je nach Umfeld in unterschiedlichem Ausmaß zur Anwendung kommen. In sehr offenen Strukturen können sich Mitglieder eines Rollen-Sets darauf verlassen, dass ihr Handeln relativ unbeobachtet bleiben wird, während für Mitglieder hoch überwachter Systeme die Rangunterschiede und also die Macht einer Person innerhalb des Systems bestimmend für ihr Handeln sind. PastoralreferentInnen sind in einem sehr heterogenen Arbeitsumfeld tätig. Es hängt von der Diözese, manchmal vom vorgesetzten Priester ab, wie „frei“ sich der/die Einzelne bewegen kann. Somit ist von PastoralreferentInnen in erster Linie viel Flexibilität und Feinfühligkeit verlangt, um sich mit ihrer Position und ihren Kompetenzen im System Kirche bewegen zu können.

## 9 CURRICULUM VITAE

- 2001 - 2008 Studium der **Soziologie** an der Human- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien.
- 1998 - 2006 Studium der **Selbständigen Religionspädagogik** an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Wien.
- 1997 – 1998 Studium der Rechtswissenschaften an der Juridischen Fakultät der Universität Wien.
- 
- 1989 – 1997 **Bundesgymnasium** in Ried im Innkreis/OÖ  
Reifeprüfung abgelegt im Juni 1997
- 1985 – 1989 **Volksschule** in Langenlebarn/NÖ und Ried im Innkreis/OÖ

Geboren am 9. Jänner 1979 in Hallein/Sbg.