



Schwerpunkte und Perspektiven

- **Grundsätzlich** wird die Struktur, Arbeitsweise und auch die Wahl der PGRäte durch die Umfrage weitgehend bestätigt – bei allen Mängel in der konkreten Arbeit, die sich zeigen: dem Gremium wird in keiner Weise abgesprochen, tauglich zu sein, um die Pfarrpastoral zu gestalten und den Menschen in der Pfarre den Zugang zu Gott und zur Gemeinschaft der Kirche zu öffnen.
- Die **Motivation**, im Pfarrgemeinderat sich zu engagieren, zeigt zwei wesentliche Zugänge:
 - Liebe zu Gott, zur Kirche und zu den Menschen motiviert eine Hälfte der Antwortenden, sich für die Arbeit im PGR zur Verfügung zu stellen. Tendenziell ist dieses Moment vorwiegend bei den höheren Altersstufen tragend.
 - Der Wunsch, „entscheidend mitzugestalten“, in der Pfarre etwas zu bewirken, sich für die Pfarre einzusetzen, ist das hervortretende Hauptmotiv der tendenziell jüngeren Hälfte der Antwortende. Einher damit gehen Erwartungen an die Arbeit im PGR, die grosso Modo dem Stichwort „Neues Ehrenamt“ zuzuordnen sind: überschaubare Projekte, Möglichkeit der Abgrenzung, professionelle Arbeitskultur und Leitung, der Wunsch, vom Engagement auch etwas für sich selbst zu profitieren.
- Der **Blick in die Zukunft** der Pfarre konfrontiert mit einer großen Besorgnis: dem Verlust der Jugend. Abseits der Frage nach vermuteten Ursachen für diesen Verlust, schafft dies ein depressives Grundgefühl, das in einem großen Teil der PGRäte vorhanden ist. Bei gleichzeitiger (noch) hoher Motivation liegt hier eine problematische Mischung vor, die gefährdet ist, in Resignation abzurutschen.
 - Eine weitere Besorgnis liegt in der Einschätzung dass die Zukunft eher stärkere Herausforderung an die Gemeinden bringen wird als Entspannung – unabhängig davon, wie eine zukünftigen Struktur im einzelnen aussehen wird.
 - Aufs Ganze gesehen ist die Zukunftserwartung zur Hälfte auch optimistisch– es zeigt sich aber, dass dabei die beiden jüngsten Gruppen und die „Konzilsgeneration“ eher pessimistisch sind, am optimistischesten die über 70-Jährigen. Weitaus am pessimistischesten sind die Jugendlichen (wenn sie auch unter den Antwortenden die kleinste Gruppe sind). Und Frauen sind deutlich pessimistischer als Männer.
 - Hier ist eine Rückblende zur Frage der Motivation angebracht: Um „etwas für die Kinder und die Jugend zu tun“, engagieren sich primär die Jugendlichen selber. Diese sind aber stets die Minderheit im PGR und im Blick auf die Zukunft am meisten demotiviert. Es liegt eine Art Quadratur des Kreises vor: Auf der Suche nach Jugend in der Pfarre sind die

„Alten“ ratlos, die Jungen wollen es zumindest anpacken. Es dürfte jedoch so sein, dass ihre eigenen Ideen und Lösungen nicht anerkannt oder nicht umgesetzt werden und damit immer wieder Gefahr von Resignation entsteht.

- Zum möglichen **Umgang mit dem Priestermangel** betont etwa die Hälfte aller Antwortenden, dass es darum gehen würde, durch Änderung der Zulassungsbedingungen zum Weiheamt (bes. durch Förderung der Weihemöglichkeit für viri probati) sicherzustellen, dass genügend Pfarren weiterhin einen Pfarrer haben können.
 - Zugleich sind PGRäte aber durchaus flexibel für verschiedene Lösungsmöglichkeiten. Unter der Vorgabe bisheriger Weiehkriterien bieten sie zur Lösung des Priestermangels an: Bildung größerer Seelsorgeräume mit Hauptamtlichen Laien in der Leitung
 - Ein Ende der Ressourcen befürchtet die überwiegende Mehrheit im Fall von Seelsorgeräumen und Pfarrverbänden, wenn nicht hauptamtliche die Möglichkeit haben, sich stark einzubringen. Ehrenamtliche Leitungsteams und die Besetzung von Pfarren mit ausländischen Priestern treffen der Umfrage nach auf wenig Zustimmung.
- Die Frage nach den **Motiven für Umstrukturierungen** in den Diözesen sehen fast alle nahezu ausschließlich ausgelöst und motiviert durch den Priestermangel. Pastorale Gesichtspunkte werden den Diözesen „nicht abgekauft“. Dennoch zeigt der Vergleich, dass dort, wo ein diözesanes Konzept vorhanden und flächendeckend verfolgt wird, zumindest die Kenntnis weiterer Zielsetzungen deutlich höher ist. Man darf vermuten, dass auch die Bereitschaft, sich auf die daraus entstehenden Herausforderungen einzulassen, durch klare Einbeziehung wächst.
- Insgesamt zeigt die Studie ein hohes Maß an **Pfarrerorientiertheit** der PGRäte. Sehr viel Gelingen der Arbeit hängt vom Vorhandensein eines Pfarrers und von der geeigneten Ausübung seiner Leitungsfunktion ab.
- Die **herausragende Rolle des Pfarrers** zeigt sich nochmals in direkt ableitbaren Folgeinschätzungen: Wo Pfarrer dem PGR Vertrauen schenken, einen professionellen Arbeitsstil verfolgen, theologische Inhalte in das Leben übersetzen.... Wächst ein eigenverantwortlicher, zufriedener, belastbarer PGR, der in der Lage ist, ihn in seiner Leitung zu unterstützen. Andernfalls gleitet der PGR in Geschäftshuberei, in Konflikte, oder aussichtslose Überlastung und verliert den Rückhalt im Kirchenvolk.
- Auch das **Selbstverständnis des PGR** als Gremium hängt sehr stark davon ab: Für den leicht überwiegenden Teil der Antwortenden ist er ein Leitungsgremium – am ausgeprägtesten dort, wo der Pfarrer seine Leitungsfunktion auch wirklich ausübt. Wo der Pfarrer nicht mehr vor Ort sein kann, oder wenig leitet, wird das Selbstverständnis des Gremiums die „Vertretung des Kirchenvolkes“ – Entstehen in diesen Situationen Diadochenkämpfe?
Allen ist bewusst, dass es auch um Beratung und Arbeit geht. Doch primär wird der PGR weder als Beratungs- noch als Arbeitsgremium gesehen.

Schlaglichter und Einzelaspekte

- Die **Arbeitskultur** und Arbeitsweise im Pfarrgemeinderat zeigt sich – bei allen Unterschieden in einzelnen Teilbereichen – als durchaus gut entwickelt:
 - Weiterbildung, Klausuren, Begleitung von außen haben sich in die Arbeitsweise etabliert
 - Das Errichten von Ausschüssen, das Verhältnis Arbeit im Ausschuss- im Plenum, scheint weitgehend angemessen zu sein
 - Zufriedenheit zeigt sich mit den Leitungspersonen (St. Vorsitzenden), aber auch etwa zur Hälfte mit dem Pfarrer
 - Ein Großteil antwortet, dass es gelungen ist, eine Konfliktkultur zu entwickeln – nur ein geringer Prozentsatz „zerbricht“ an Konflikten.
- **Kontakt zur kommunalen Politik** zeigt sich überraschend stark, ein gutes Verhältnis zu den politischen und sonstigen Vereinen vor Ort bis hin zu gemeinsamen Projekten und dem Gefühl, von dort unterstützt zu werden wird von einem großen Teil festgestellt.
- Die Notwendigkeit **überpfarrlicher Zusammenarbeit** aus pastoralen Gründen und mit pastoralen Zielen wird bejaht, Aktivitäten der Vernetzung sind offenbar bereits nahezu überall vorhanden und werden als ausbaufähig eingeschätzt. Dies wird dennoch klar getrennt von der Frage nach einer strukturellen Zusammenarbeit im Seelsorgeraum, die deutlich mehr Skepsis erfährt.
- Damit das Gefühl entsteht, von der **Diözese unterstützt** zu sein braucht es mehr als Information über Angebote, mehr als Kennen und wissen, an wen man sich wenden kann – obwohl dies bei vielen PGRäten gegeben ist, fühlen sie sich dennoch nur unzureichend unterstützt und getragen. Die Parameter dafür sind - etwas unpräzise: Finanzielle Unterstützung und Anerkennung. Der Mangel daran kann scheint's durch persönliche Kontaktnahme und Information nicht wett gemacht werden.
- **Weiterbildung** ist für die meisten ein selbstverständliches, aber auch widersprüchliches Thema: Zeitmangel ist erwartungsgemäß das Haupthindernis für die Nutzung von Angeboten der Weiterbildung. Auf der Wunschliste ganz oben steht Begleitung beim Start in die Funktionsperiode; weiters ginge es um Weiterbildung, die in die Pfarre kommt mit theologischem Grundwissen und Kommunikations-trainings, die nicht viel kostet, wenig Zeit in Anspruch nimmt und doch den Austausch mit vielen Leuten aus anderen Pfarren ermöglicht

Was zu denken gibt

- PGRäte werden die Alt-Eingesessenen. Erst 10 Jahre in der Pfarre-sein und darüber führt zu einer Kandidatur bzw. Wahl. Die Wahlkommissionen empfinden es möglicherweise nicht als ihren Auftrag, aktiv Kandidaten anzusprechen – die meisten sind jetzt im PGR, weil sie bereits längere Zeit in der Pfarre mitgearbeitet haben und/oder vom Pfarrer angesprochen worden sind. Ein Drittel aber engagiert sich „aus eigenem Antrieb“ heraus – diese Potential müsste stärker geweckt werden gegenüber der traditionellen Suche, nach jemand, der „vorhandenes übernehmen könnte“.
- Die Hälfte der Kandidaten scheinen wir zu verlieren, weil sie entweder nicht wissen, was der PGR zu tun hat oder weil sie die Zusammenarbeit mit dem Pfarrer schreckt oder die Arbeit des PGR als „vergeblich“ angesehen wird. Neben der zu erwartenden Antwort der Zeitknappheit und den steigenden Herausforderungen im Berufsleben gibt das bei den vermuteten Gründen, die eine Kandidatur erschweren, am stärksten zu denken.
- Es mangelt noch (oder wieder?) das Bewusstsein, dass die Arbeit des PGR insgesamt ein „spirituelles Tun“ ist. Wenn auch einzelne Elemente von Spiritualität unhinterfragt vorhanden sind – ist PGR Arbeit ein Geistliches Tun? Woran zeigt sich das? Sind dafür die PGRäte selbst verantwortlich und – was bedeutet das dann für die Rolle des Pfarrers? Für die Ordnung und Aufgabenbeschreibung?
- Auf der Tagesordnung (= mit welchen Themen hat sich der PGR sehr viel – gar nicht beschäftigt) dominieren von den Grundfunktionen die Fragen der Koinonia; Demgegenüber erscheinen alle drei anderen unterwickelt; Mag sein, dass sie (was beim Thema Caritas, ev. auch bei der Verkündigung zu vermuten ist) aus dem PGR ausgegliedert sind (vom Pfarrer, einzelnen Personen, Gruppen... wahrgenommen werden), mag sein, dass sie in der Gestaltung des Gemeinschaftslebens der Pfarre konglomerathaft mitgesehen werden, mag sein, dass das Selbstverständnis des PGR entgegen der direkten Antwort doch in erster Linie das eines Arbeitsgremiums ist, wo es darum geht, das einfach das Anstehende zu bewerkstelligen; mag aber auch sein, dass das Naheliegende zu sehr alle Energie und Zeit in Anspruch nimmt, sodass Fragen aus diesen Bereichen im Plenum zu kurz kommen.
- Gehen wir mit der Ressource der Motivation Liebe zu Gott, Liebe zur Kirche, Liebe zu den Menschen wirklich gut um oder werden faktisch im PGR viele hochmotivierte christliche Menschen aufgegeben dort, wo es nicht funktioniert – die hohe Verantwortung des Umgangs mit den Menschen im Pfarrgemeinderat, insofern sie wertvolle Ressourcen für das Wirken der Kirche insgesamt sind, muss behutsam weiter entwickelt werden.

- Die Vorbereitung auf die Zusammenarbeit im PGR mangelt bei allen Betroffenen: Pfarrern, Stellvertretenden Vorsitzenden, aber auch den normalen „Räten“. Dies würde nach wirklich „gemeinsamen“ Maßnahmen für alle besonders am Beginn der Periode rufen – stärker als bisher. Das hierarchische Gefälle aber ist ungelöst: Wer steht dahinter, dass ein Priester sich überhaupt dafür vorbereiten bzw. weiterbilden muss? Wie kann den Pfarrern ihre hohe Verantwortung bewusst gemacht werden und von wem? Reicht die Ordnung als einheitliche Grundlage für die Zusammenarbeit aus?
- Themen der modernden Gesellschaft (Umwelt, Ökologie, Fragen der Gerechtigkeit und Globalisierten Welt) sind auf den „Tagesordnungen“ ebenfalls unterbelichtet – obwohl die PRGäte eine der größten gesellschaftlichen Ressourcen für weltweite Solidarität sind. Was geht hier nicht zusammen? Werden hier auch nicht große Brücken zwischen Kirche und Gesellschaft, darin besonders zu den „Menschen guten Willens“ verspielt und indirekt damit wieder die Selbstabschottung kirchlicher Milieus gefördert?
- Offen bleibt auf Basis der bisherigen Daten das Verhältnis PGR zu sonstigen pfarrlichen/ kirchlichen Gruppierungen und MitarbeiterInnen – dass solche im Vikariat Stadt ein gewisses Konfliktpotential bilden, zeigt immerhin, dass sich hier was tut. Wie steht es aber wirklich um die Aufgabe, die Gruppen des „Apostolats“ zu koordinieren und auf das Gesamt der Pfarre auszurichten, wie es die PGR-Ordnung vorsieht?