

**Evaluation der Begleitung des Pastoralen Prozesses  
„Wo Glauben Raum gewinnt“ durch die  
Servicestelle „Projekte und Prozesse“**

## Inhalt

I. Projektauftrag.....	3
1) Ausgangssituation .....	3
2)Projektziele und -verlauf.....	3
3)Methodik.....	4
3.1) Datenerhebung .....	5
II. Ergebnisse.....	6
1) Welche Arten von Steuerungs- und Begleitungsinstrumenten haben sich als gut und funktionierend erwiesen? .....	6
1.1.Begleitung durch die Leitung/stellvertretende Leitung der Servicestelle „Projekte und Prozesse“ .....	6
1.2. Klarheit in der Schrittfolge der Maßnahmen zur Umstrukturierung .....	7
1.3. Einrichtung der Verwaltungsleitung vor Ort .....	7
2) Was braucht es weniger?.....	7
2.1. Unwissenheit und Unklarheiten .....	7
2.2. Ritualisierte Meilensteingespräche.....	7
2.3. Informationsordner .....	8
2.4. Thematische Veranstaltungen in Berlin .....	8
3) Was braucht es mehr? .....	8
3.1. Stärke Gewichtung regionaler Besonderheiten und Dezentralisierung .....	8
3.2. Professionell ausgebildete Moderatoren.....	8
3.3. Stichwort: Kommunikation .....	9
3.4. Stichwort: Partizipation .....	9
3.5. Stichwort: Mentalität .....	10
3.6. Kollegiale Beratung der Hauptamtlichen .....	10
3.7. Einrichtung des Zentralbüros Verwaltung zu Beginn des Prozesses.....	10
III. Abschließende Gedanken .....	11
1) Gemeinschaftsgefühl.....	11
2) Geistlicher und/oder struktureller Prozess?.....	11
3) Rotation der Priester.....	11
4) Pastorales Portfolio: Pfarrei vs. Gemeinde – Wo findet pastorales Leben und Handeln statt?.	12

# I. Projektauftrag

## 1) Ausgangssituation

Das Forschungsprojekt nimmt den dreijährigen pastoralen Prozess „Wo Glauben Raum gewinnt“ im Erzbistum Berlin in den Blick. Als Antwort auf zentrale Herausforderungen unserer Zeit für Kirche und Gesellschaft, wie bspw. „ein verändertes Verhältnis des modernen Menschen zu Glaube und Kirche, [...] der demographische Wandel, die sinkende Zahl der Priester“ (<https://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/wo-glauben-raum-gewinnt/auf-dem-weg/der-ausgangspunkt/>) startete „Wo Glauben Raum gewinnt“ unter Kardinal Woelki im Advent 2012.

Der Prozess gliedert sich in zwei Phasen: „Während der „Findungsphase“ durchlaufen die Pfarreien einen Prozess der geistlichen Besinnung und Selbstvergewisserung. Sie suchen nach geeigneten Nachbarpfarreien, mit denen sie sich eine gemeinsame Zukunft in einem „Pastoralen Raum“ vorstellen können. Am Ende der Findungsphase steht die Gründung eines solchen Pastoralen Raums. Seit dem Ersten Advent 2017 ist die „Findungsphase“ abgeschlossen. Die 105 Pfarreien haben sich zu 35 Pastoralen Räumen zusammengefunden.

Diese befinden sich nun in der „Entwicklungsphase“. In den drei Jahren (die als Jahre bezeichneten Abschnitte können auch über die Zeit von 12 Monaten hinausgehen) der „Entwicklungsphase“ erarbeiten die weiterhin selbständigen Pfarreien eines Pastoralen Raums gemeinsam mit den Orten kirchlichen Lebens, wie sich das künftige Zusammenleben konkret gestalten soll. In der „Entwicklungsphase“ geht es im ersten Jahr ums Kennenlernen, im zweiten um die Ausarbeitung eines Pastoraliskonzeptes und im dritten um die Entwicklung einer gemeinsamen Pastoralstruktur der künftigen Pfarrei. Denn am Ende der „Entwicklungsphase“ steht die Gründung einer neuen Pfarrei.“ (<https://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/wo-glauben-raum-gewinnt/auf-dem-weg/der-weg/>)

## 2) Projektziele und -verlauf

Im Forschungsprojekt geht es darum, mit denjenigen Personen, die den Prozess in Gänze durchlaufen haben, gemeinsam zu erheben, wie der Prozess als solcher und in der Begleitung durch die Servicestelle erlebt wurde.

Des Weiteren ist von Interesse, ob der Prozess als reiner Struktur- oder auch als ein geistlicher Prozess wahrgenommen wurde und in welcher Weise die Ausgangsfragen des Prozesses im Laufe der dreijährigen Entwicklungsphase beantwortet werden konnten: „Wie kann die Kirche ihren Auftrag auch morgen erfüllen?“ „Wie schaffen wir es in einer veränderten

gesellschaftlichen und kirchlichen Situation, Menschen mit Jesus Christus in Berührung zu bringen?“ „Wie erreichen wir diejenigen, die Gott nicht kennen?“.

Kurzgefasst: *Ziel des Forschungsprojektes ist es, die Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten des bisherigen Prozesses zu erheben.* Der Fokus richtet sich dabei

- a) auf die strukturellen Maßnahmen,
- b) die pastoralen Veränderungen und
- c) das Verhältnis, in dem beide zueinanderstehen.

Die Ergebnisse tragen dazu bei, *die Begleitung des Prozesses auf Seiten der verantwortlichen Servicestelle „Projekte und Prozesse“ noch passgenauer zu organisieren.* Als Projektpfarreien wurde die vier Pfarreien ausgewählt, die zum 01.01.2020 als neue Pfarrei gestartet sind: Hl. Drei Könige (Nord-Neukölln), St. Josef (Treptow-Köpenick), St. Bernhard (Stralsund/Rügen/Demmin) und St. Otto (Greifswald).

Im Laufe der ersten Projektphase (März bis Mai) werden an allen vier Pfarreistandorten leitfadengestützte Telefoninterviews mit der verantwortlichen Leitung sowie den haupt- und ehrenamtlich Engagierten, die den Prozess vor Ort hauptsächlich mitgetragen haben, geführt. Die Fragen gliedern sich in fünf Ebenen: der Prozess „Wo Glauben Raum gewinnt“ an sich, die Ebene der Pfarrei, die Rolle von Mitarbeitenden, die Verwaltung an sich und Pastoral vor Ort. In der zweiten Projektphase (Juni bis September) werden die Interviewmaterialien ausgewertet. Dabei steht mitunter auch die Frage im Fokus, welche Elemente des dreijährigen Prozesses sich als gut und tragend bewährt haben und welche Elemente einer Verbesserung bedürfen, sodass „Wo Glauben Raum gewinnt“ insgesamt eine Anpassung erfährt.

### 3)Methodik

Im Rahmen der Evaluation wurde sich dafür entschieden, leitfadengestützte Telefoninterviews durchzuführen. Dies ist hauptsächlich den durch das Coronavirus bedingten Reise- und Kontaktbeschränkungen in der ersten Jahreshälfte 2020 zuschulden. Diese Entscheidung hat wiederum zwei Seiten: Das Telefoninterview gilt, aufgrund des vergleichsweise geringen Zeitaufwands und der wegfallenden (Reise-)Kosten, sicher zu einer sehr effizienten und ökonomischen Art der qualitativen Datenerhebung, was jedoch andererseits bedeutet, auf zwischenmenschliche Kommunikation in Form von Körpersprache und Mimik verzichten zu müssen.

### 3.1) Datenerhebung

Die Grundgesamtheit der Untersuchung sind diejenigen Personen (haupt- und ehrenamtlich tätig), die den Prozess „Wo Glauben Raum gewinnt“ in den vier Pfarreien jeweils vor Ort hauptsächlich mitgetragen haben. Die Auswahl der Interviewpartner geschah durch den leitenden Pfarrer vor Ort, welcher der Wissenschaftlichen Begleitung Interviewpartner\*innen vorschlug. Die Telefoninterviews fanden zwischen dem 24. März 2020 und dem 26. Mai 2020 statt und dauerten in der Regel zwischen 40 und 60 Minuten.

Im Mittelpunkt der Untersuchungen standen folgende vier Pfarreien:

#### **1)St. Bernhard Stralsund - Rügen - Demmin**

Die Pfarrei St. Bernhard Stralsund-Rügen-Demmin ist aus den ehemaligen Pfarreien Hl. Dreifaltigkeit Stralsund, St. Bonifatius Rügen und Maria Rosenkranzkönigin Demmin entstanden. Sie ist mit 3.200km<sup>2</sup> und einer Nord-Südausdehnung von ca. 170 km flächenmäßig die größte Pfarrei Deutschlands und umfasst bei 12 Gottesdienststandorten 6.450 Katholik\*innen.

#### **2)St. Otto Usedom-Anklam-Greifswald**

Die Pfarrei St. Otto Usedom-Anklam-Greifswald ist aus den ehemaligen Pfarreien Stella Maris Usedom, Salvator Anklam und St. Joseph Greifswald entstanden. Sie umfasst bei 6 Gottesdienststandorten 4.800 Katholik\*innen.

#### **3)Hl. Drei Könige Nord-Neukölln**

Die Pfarrei Hl. Drei Könige Nord-Neukölln ist aus den ehemaligen Pfarreien St. Christophorus, St. Clara und St. Richard (alle Neukölln) entstanden. Sie umfasst bei 5 Gottesdienststandorten 19.800 Katholik\*innen.

#### **4)St. Josef Treptow Köpenick**

Die Pfarrei St. Josef Treptow Köpenick ist aus den ehemaligen Pfarreien St. Josef (Köpenick), St. Antonius (Oberschöneweide), Christus König (Adlershof) und der Ukrainischen Gemeinde

in St. Johannes Evangelist (Johannisthal) entstanden. Sie umfasst bei 8 Gottesdienststandorten 9.400 Katholik\*innen.

## II. Ergebnisse

Der Schwerpunkt der Evaluation lag auf der Frage, wie sich die Begleitung des Pastoralen Prozesses durch die Servicestelle „Projekte und Prozesse“ noch passgenauer strukturieren, organisieren und im Gesamten optimieren lässt. Dabei sind u.a. folgende Fragen zentral: Wie wurde Steuerung und Begleitung durch die Prozessbeteiligten in den Pfarreien erlebt? Welche Unterstützungsmaßnahmen wurden als sinnvoll oder als überflüssig empfunden? Es ging zu keinem Zeitpunkt darum, die vier Pfarreien dahingehend zu bewerten, ob und in welcher Weise der Pastorale Prozess bei ihnen „erfolgreich“ bzw. „gelingen“ verlaufen ist.

Im Folgenden finden sich die Ergebnisse der Befragungen, die sich nach Einschätzung der wissenschaftlichen Begleitforschung in drei Kategorien einteilen lassen: 1) „Welche Arten von Steuerungs- und Begleitungsinstrumenten haben sich als gut und funktionierend erwiesen?“, 2) „Was braucht es weniger?“ sowie 3) „Was braucht es mehr?“

### 1) Welche Arten von Steuerungs- und Begleitungsinstrumenten haben sich als gut und funktionierend erwiesen?

#### 1.1. Begleitung durch die Leitung/stellvertretende Leitung der Servicestelle „Projekte und Prozesse“

Die direkte Begleitung durch die Leitung und stellvertretende Leitung der Servicestelle „Projekte und Prozesse“ wurde von allen Befragten lobend erwähnt. Beratungsgespräche oder Austauschrunden verliefen zielorientiert und konstruktiv. Die Befragten konnten darauf vertrauen, dass sich ihrer vorgebrachten Anliegen und Sorgen angenommen wird und sich um eine baldige Lösungssuche bemüht werden würde.

Hier ist auf eine Beobachtung hinzuweisen: Ein Großteil der Befragten und die beiden Leitungsverantwortlichen der Servicestelle „Projekte und Prozesse“ waren oftmals schon über mehrere Jahre einander bekannt und standen in persönlicher Beziehung.

## 1.2. Klarheit in der Schrittfolge der Maßnahmen zur Umstrukturierung

Seit Anbeginn des Pastoralen Prozesses war offen und transparent kommuniziert worden, welche Veränderungsschritte zu welchem Zeitpunkt von den Beteiligten in den Pastoralen Räumen vor Ort zu gehen und umzusetzen sind. Dies führte unter anderem dazu, dass sich vor Ort ein Bewusstsein ausbildete, tatsächlich „Mitgestalter“ und „Hauptakteur“ der neuen Großpfarrei zu werden, was wiederum vermehrt Tatkraft und Engagement nach sich zog.

## 1.3. Einrichtung der Verwaltungsleitung vor Ort

Die professionelle Bearbeitung administrativer und verwaltungstechnischer Angelegenheiten trägt zu einer enormen Entlastung des leitenden Pfarrers bei und reduziert bürokratische Prozesse insgesamt in ihrem zeitlichen Aufwand und ihrer Komplexität.

## 2) Was braucht es weniger?

### 2.1. Unwissenheit und Unklarheiten

Der umgekehrte Fall zu 1.2. – wenn sich die Engagierten während des laufenden Prozesses ihnen nicht kommunizierten Entscheidungen gegenübergestellt sahen (z.B. dass sich das Zentralbüro und der Sitz des Pfarrers am gleichen Ort, wie die Pfarrkirche befinden soll) – zog Frust und Unverständnis nach sich. Die Beteiligten fühlten sich in ihrer eigenen Gestaltungsfähigkeit nicht wertgeschätzt und entwickelten zunehmend das Gefühl den Befindlichkeiten des EBO machtlos ausgesetzt zu sein.

### 2.2. Ritualisierte Meilensteingespräche

Den Meilensteingespräche, die am Ende des ersten Jahres, vor Beginn des dritten und am Ende des dritten Jahres zwischen der Servicestelle, Vertreter\*innen aus dem Bereich „Sendung“ und den Beteiligten vor Ort stattfinden, schrieben die Beteiligten keinen großem Wert zu. Sie konnten sich kaum an besprochene Inhalte und Abmachungen erinnern. Wichtige Entscheidungen waren zum Teil schon im Vorfeld bilateral oder telefonisch geklärt worden, sodass die Meilengespräche für die Beteiligten zu einem zusätzlichen und damit ressourcenzehrenden Termin wurden. Inwieweit die ritualisierten Meilensteingespräche für die Mitarbeitenden des EBO ihre evaluative Funktion erfüllten, kann an dieser Stelle nicht beurteilt werden.

### 2.3. Informationsordner

Der Informationsordner mit begleitenden Materialien zum Prozessverlauf wurde von den Engagierten vor Ort für die tägliche Arbeit vor Ort wenig bis gar nicht genutzt.

### 2.4. Thematische Veranstaltungen in Berlin

Ebenfalls wurden die bistumsübergreifenden thematischen Veranstaltungen in Berlin als wenig gewinnbringend, vielmehr als „Zeitverschwendung“ empfunden. Die thematischen Akzentsetzungen passten wiederholt nicht zur aktuellen Situation und den Herausforderungslagen der Pfarreien vor Ort, bedeuteten aber einen erheblichen Mehraufwand an Zeit und mitunter Reisetätigkeit, der auf sich genommen werden musste.

## 3) Was braucht es mehr?

### 3.1. Stärke Gewichtung regionaler Besonderheiten und Dezentralisierung

Es empfiehlt sich, stärker regionale Besonderheiten in den Blick zu nehmen und zu gewichten: An einen ländlich gelegenen Pastoralen Raum in Brandenburg oder Vorpommern werden andere Herausforderungslagen gestellt als an einen Pastoralen Raum im inneren Stadtgebiet von Berlin. Hier stellt sich die Frage, ob „Einzelfalllösungen“ (durchaus auch experimentell und zeitlich befristet), die an den Besonderheiten der Pfarreien und Gemeinden vor Ort orientiert sind, nicht stärker in den Blick kommen müssen: Ein Beispiel hierfür wären alternative Leitungsmodelle oder unterstützende Modelle zum effektiven und effizienten Ressourceneinsatz bei der Bewältigung weiter Entfernungen zwischen den Gottesdienststandorten. Eben Genanntes spielt auf eine zunehmende Dezentralisierung des Prozessgeschehens an, was wiederum den Pfarreien in Brandenburg und Vorpommern deutlich signalisieren würde, dass ihre ortsspezifischen Begebenheiten und Bedürfnislagen anerkannt und sie „nicht im Stich gelassen werden“.

### 3.2. Professionell ausgebildete Moderatoren

Es ist für einen gelingenden Prozessverlauf von großem Nutzen, wenn den entscheidenden Gremien professionell ausgebildete Moderator\*innen vorstehen und so qualitativ hochwertige, lösungsorientierte und effiziente Sitzungen stattfinden. Dem Erzbistum ist an dieser Stelle anzuraten, in die Aus- und Fortbildung geeigneter Personen zu investieren, um sicherzustellen,



dass die Gremien jedes Pastoralen Raumes durch eben jene professional ausgebildeten Moderator\*innen geleitet und begleitet werden.

### 3.3. Stichwort: Kommunikation

Als eine der größten Herausforderungen im Prozess wurde immer wieder genannt: „offen kommunizieren“ und „alle mitnehmen“. Es ist von großer Bedeutung, dass die Prozessbeteiligten voneinander und über einander wissen und Entscheidungsfindungen transparent einsehbar sind. Dies kann z.B. durch eine Veröffentlichung aller gegangener Schritte geschehen, damit die Beteiligten über alle aktuellen Entwicklungen Bescheid wissen. Es braucht Beauftragte der jeweiligen Gremien, die für die Kommunikation und den Austausch in die jeweils anderen Gremien zuständig sind. Es hat sich gezeigt, dass Hindernisse im Prozessverlauf meist auf Kommunikationsschwierigkeiten oder Missverständnisse zurückzuführen sind. Dieser Punkt betrifft in gleichem Maße zum einen auch die Prozesse der Kommunikation und Entscheidungsfindung zwischen dem Pastoralen Raum und dem EBO. Zum anderen fiel es den Befragten vermehrt auf, dass erhebliche Kommunikationsschwierigkeiten zwischen den verschiedenen Abteilungen des EBO vorlagen und Mitarbeitende unterschiedlich umfassend über Prozesse und Entscheidungen informiert waren. In diesem Punkt ist dem Erzbistum zu empfehlen, an einer positiven und effizienten Kommunikationsstrategie etwa in den Bereichen Information und Wissenstransfer im EBO zu arbeiten.

### 3.4. Stichwort: Partizipation

Der Leitungs- und Führungsstil des leitenden Pfarrers und der hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen bestimmt, ob und in welcher Weise sich die Engagierten selbst als wahre Gestalter\*innen und vor allem Träger\*innen der Pastoral vor Ort erleben. Hier spielt Folgendes eine Rolle: Wie laufen Entscheidungsprozesse ab? Werden bspw. die Auswahl des Patronats und der Pfarrkirche in demokratischen Austragungsprozessen erörtert oder zentral vorgeben? Welche Beteiligungsmöglichkeiten gibt es für die Engagierten? Wer ist hauptsächlich Autor\*in des Pastorkonzeptes? Der Pfarrer, der nach einigen Jahren die Pfarrei wieder verlassen wird oder die Menschen, deren Lebensort die Pfarrei werden wird. Je weniger hierarchisch und restriktiv das hauptamtliche Pastoral in wichtigen Aushandlungs- und Entscheidungsprozessen agiert, desto eher fühlen sich die Engagierten vor Ort in ihrem Wirken und ihrer Meinung wertgeschätzt und es wird vermutlich weniger Widerstand gegen getroffene Entscheidungen geben. Hier kommt der Servicestelle die Aufgabe zu, die hauptamtlich Tätigen in den

Pastoralen Räumen in ihrer wichtigen Rollenfindung – und Ausbildung zu unterstützen und anzuleiten.

### 3.5. Stichwort: Mentalität

Die Befragungen ließen interessanterweise eine Ambivalenz dahingehend deutlich werden, wie Menschen aus den ehemaligen DDR-Gebieten auf Veränderungsprozesse reagieren. Einerseits ist in der Region um Greifswald deutlich geworden, dass mit weniger Widerstand gegen Veränderungsprozesse gerechnet werden muss, weil dort Menschen schon früher bspw. in der ehemaligen DDR-Zeit den Umgang mit Verlusterfahrungen und ein integrierendes Miteinander kennengelernt und eingeübt haben.

Andererseits hat die Evaluation in den östlichen Stadtgebieten von Berlin deutlich werden lassen, dass dort der Gemeindebezug der Menschen ausgeprägter und stärker vorhanden ist als im Vergleich zu den Gemeinden in den westlichen Gebieten. Die Gemeinde war zur Zeit der DDR der geschützte Ort, der Geborgenheit und ein Gefühl der Heimat geben konnten; die Menschen haben ihre Kirchen mitunter selbst von Hand aufgebaut, sodass eine stärkere Identifikation mit der Gemeinde festzustellen ist. Deshalb ist es für diese Menschen eine besondere Herausforderung, das Gemeindeleben vor Ort loszulassen und die Pfarrei als Großpfarrei anzuerkennen. Es wäre geschickt, dieser Beobachtung in Zukunft mit der Anbahnung von Umstrukturierungsprozessen vermehrt Beachtung zu schenken.

### 3.6. Kollegiale Beratung der Hauptamtlichen

Eine große Rolle spielt auch, ob sich die pastoralen und verwaltungstechnischen Mitarbeiter\*innen ihrer (mitunter neuen) Aufgaben gewachsen fühlen. Der Prozess geht mit einem geänderten Aufgabenprofil für alle pastoralen Mitarbeiter\*innen einher; hier ist anzuraten, eine passgenaue Begleitung und Unterstützung durch das EBO einzurichten. Ein besonderes Augenmerk sollte auf der Stelle der Verwaltungsleitung liegen, da sie im Zuge des Prozesses neu geschaffen wurde. Hier braucht es den Blick für eine umfassende Einarbeitung und gute Begleitung in den Anfangsmonaten.

### 3.7. Einrichtung des Zentralbüros Verwaltung zu Beginn des Prozesses

Es hat sich bei einem Pastoralen Raum als sinnvoll erwiesen, dass gleich zu Beginn (zum Start der Entwicklungsphase) die Verwaltungsleitung durch eine Verwaltungsfachkraft vor Ort unterstützt wird und nicht erst zum Ende des 2. Jahres der Entwicklungsphase.

Verwaltungstechnische Prozesse und Abläufe lassen sich auf diese Weise besser und reibungsloser organisieren und durchführen.

### III. Abschließende Gedanken

Für die zukünftige Begleitung weiterer Pastoralen Räume sind folgende Punkte zu bedenken:

#### 1) Gemeinschaftsgefühl

Es bleibt die Frage offen, ob die Ausbildung eines neuen Gemeinschafts- und Zusammengehörigkeitsgefühls in der neuen Pfarrei als Prozessergebnis mit intendiert ist. Sind das Knüpfen neuer Kontakte und die Bereitschaft auch weite Entfernungen für den Besuch von Gottesdiensten oder pastoralen Angeboten in den Nachbarorten in Kauf zu nehmen ein Marker für einen gelingenden Prozess oder braucht es das nicht?

#### 2) Geistlicher und/oder struktureller Prozess?

Es macht einen Unterschied für die Beteiligten, ob WGR als reiner Strukturprozess oder auch als geistlicher Prozess erlebt wird. Das Wissen um den gemeinsamen christlichen Glauben und das Feiern von atmosphärischen Andachten oder das Sprechen von Gebeten wirkte zwischen den Engagierten in Greifswald verbindend und einheitsstiftend und führte zu einer ganz neuen Produktivität. Das Bewusstsein vom Heiligen Geist begleitet und getragen zu sein, kann zudem entlastend wirken, weil deutlich wird, es liegt nicht alles (Neu)Werden in menschlicher Hand.

#### 3) Rotation der Priester

Es hat sich für die Ausbildung einer Pfarreiidentität als fruchtbar erwiesen, wenn die Priester schon während des Prozesses zwischen den verschiedenen Gottesdienststandorten rotieren und dort in regelmäßigen Abständen Präsenz zeigen. Dies geht andererseits mit einer gewissen Mehrbelastung und einem erhöhten Zeitaufwand für die Priester sowie mit dem Gefühl der Gemeinde vor Ort „gar keinen Pfarrer und festen Ansprechpartner“ mehr zu haben einher. St. Otto und St. Joseph sind in diesem Punkt diametral entgegengesetzte Wege gegangen, was sich direkt mit der Anzahl der Geistlichen vor Ort verknüpfen lässt.

Wenn der Priester vor Ort der Gleiche bleibt, die Gottesdienststandorten weitgehend erhalten bleiben und sich damit für die Gemeinde „nichts“ spürbar ändert, besteht die

Wahrscheinlichkeit, dass es nicht zu der Ausbildung eines neuen Pfarreibewusstseins kommt und die „Gemeinde“ vor Ort die bedeutsamste Ebene bleibt.

#### 4) Pastorales Portfolio: Pfarrei vs. Gemeinde – Wo findet pastorales Leben und Handeln statt?

Schließlich bleibt die Frage offen: Ist die Pfarrei eine reine Verwaltungsebene, die wenig an Relevanz für das tägliche Leben der Gemeinden mit sich bringt – oder ist sie die entscheidende Ebene des pastoralen Lebens? Folgende Überlegung knüpft hieran an: Die Erhebung in allen vier Pfarreien hat gezeigt, dass sich das pastorale Portfolio an keinem Ort verändert hat. Die jetzigen Gemeinden agieren in den gleichen Handlungsfeldern wie vor dem Prozess. Die Servicestelle hat sich die Frage zu stellen, ob eine Veränderung des pastoralen Portfolios gewünscht ist, und wenn, wie dies anzubahnen und zu unterstützen ist.