

wie diese Übertragung in die Situation zuhause erleichtern. Dieses Konzept ging nicht ganz auf, da durch die Verlängerung der Liturgie in der dritten Woche noch ein Thema ausstand, das die Teilnehmer behandelt sehen wollten: Rolle und Rollenkonflikte des Gemeindeleiters im Licht der Rollensoziologie.

#### Identitätsfindung und persönliche Lebensplanung

Die ersten beiden Tage dieser Woche sind für eine persönliche Lebensplanung freigehalten. Ich versuche anhand eines aus der Sozialpsychologie stammenden Anregungsschemas zur Planung der beruflichen Laufbahn und einiger Grundideen der Hl. Schrift dafür eine Hilfestellung zu geben. Das Ganze vollzieht sich dann in persönlicher Reflexion und in oft sehr persönlichen Gesprächen in kleinen Gruppen. Das Anliegen ist, zur Identitätsfindung des Einzelnen beizutragen. Auch ältere Teilnehmer sind sich oft ihrer Fähigkeiten und Wünsche viel zu wenig bewußt und haben noch keineswegs zu einer persönlichen Gestaltung ihres Lebens gefunden.

Diese Lebensplanung zählt neben Gemeindeverständnis und Gruppendynamik zu den am meisten interessierenden Themen des Kurses:

„Viele Hinweise zum Leben aus der spirituellen Mitte waren für mich bedeutsam.“

„Besonders gefallen hat mir die Thematik der 4. Woche, da ein persönliches Weiterkommen im Glauben und in der Spiritualität reflektiert wurde.“

„Die Lebensplanung, für mich sehr wichtig, war zu gedrängt. Ich hätte dazu mehr Zeit gewünscht, 3 Tage.“

Die letzten beiden Tage eines so langen Kurses sind besonders schwierig. Die Gemeinde zuhause mit all den anstehenden Problemen tritt wieder ganz deutlich ins Bewußtsein und die Angst, ob man das im Kurs Überlegte wohl nutzen kann, macht zu schaffen. Wir haben in diesen beiden Tagen zwar konzentriert an der Frage der Rolle des Gemeindeleiters und der Bewältigung von Rollenkonflikten gearbeitet. Aber in der Auswertung am letzten Vormittag war dieser am nächsten liegende

Teil offenbar nur noch bei wenigen im Gedächtnis. Es war etwas zu wenig Zeit zur Vertiefung des Themas gewesen.

#### Abschließende Bemerkungen

Es scheint mir ein gutes Zeichen zu sein, daß in den Auswertungen trotz der Kritik an einzelnen Punkten das Gesamturteil bei allen „gut“ oder „sehr gut“ lautet. Der Umstand, daß die Verantwortung für das Kritikwürdige fast ausschließlich dem Leitungsteam zugeschoben wird, deutet m. E. darauf hin, daß die Ablösung der Teilnehmer aus der Abhängigkeit von den Leitern nicht voll gelungen ist.

Es freut mich, daß in vierzehn Monatskursen, die ich nun mitgemacht habe, nur ein- oder zweimal jemand äußerte, der Kurs habe ihn nicht „korrigiert“ oder „besser orientiert“, sondern „verwirrt“. Ebenso freut mich das Urteil eines Teilnehmers dieses Kurses, das nicht ganz allein steht, über die Kursbegleiter: „Sehr partnerschaftlich, erstnehmend, dezent leitend, Freiheit lassend, klärend, nicht lehrend.“

Was bringt so ein Kurs auf lange Sicht? Das ist schwer zu belegen. Immerhin kommen einige zu anderen Kursen wieder. Viele sprechen, wenn man sie trifft, immer noch positiv über den Kurs. Gelegentlich behaupten Gemeindeglieder von Teilnehmern, diese hätten sich nach dem Kurs verändert — zum Guten!

#### Gudrun Born

##### **Reflexionen und Anregungen eines langjährigen Pfarrgemeinderats-Mitgliedes**

*Der folgende Bericht soll den „neuen“ Pfarrgemeinderäten, die überall die „ersten“ Pfarrgemeinderäte abgelöst haben oder bald ablösen werden, einige Anregungen bieten, damit sie aus den Fehlern ihrer Vorgänger lernen. Es scheint nämlich so zu sein, daß in vielen Gemeinden der nachrückende PGR fast völlig neu zusammengesetzt ist, sodaß es teilweise etwas schwierig sein dürfte, die Erfahrungen unmittel-*

bar weiterzugeben. Aber auch unabhängig davon werden im folgenden aus der Erfahrung einer Großstadtgemeinde Anregungen geboten, die bedenkenswert sind und vielleicht für manche Pfarrgemeinderäte eine Anregung enthalten, wie sie die vorhandene Einsatzbereitschaft und Sachkompetenz ihrer Mitglieder möglichst fruchtbar einsetzen können. — Der Beitrag konkretisiert Anliegen, die im vorausgehenden Heft 3 ausgesprochen wurden.

red

Da die folgende Bilanz teilweise kritisch ausfallen wird, sei zunächst eine grundsätzliche Stellungnahme zum Pfarrgemeinderat vorausgeschickt: Ich halte den Pfarrgemeinderat, als demokratisch gewähltes, mitverantwortliches Gremium der Pfarrgemeinde, für wichtig und richtig. Ob er Zukunft hat, wird davon abhängen, inwieweit wir bereit sind, miteinander zu lernen und auf dem Weg zu bleiben.

### 1. Frustrierende Erfahrungen

Demokratisierung der Gemeinde — das war etwas, darauf hatten wir schon lange gewartet. Man wählte, und als neue oder erfahrene Mitarbeiter gingen wir ans Werk. Wir wählten den Vorstand und gründeten die verschiedenen Ausschüsse: Festausschuß, Liturgieausschuß, Ausschuß Schule und Erziehung, Sozialausschuß, Ausschuß Ökumene, Ausschuß Öffentlichkeitsarbeit, Ausschuß Gruppen und Bildung, und wie sie alle hießen. Es meldeten sich Mitarbeiter, man begann mit der Arbeit. Aber was war eigentlich die Aufgabe dieser Ausschüsse?

Manche hatten es leicht, denn sie hatten konkrete Aufgaben. Festausschuß: Arrangieren von Gemeindefeiern. Liturgieausschuß: Er kümmert sich um die Gestaltung von Gottesdiensten. Aber die anderen? Z. B. „Gruppen und Bildung“? Da gab es den Frauen-, Familien-, Alten- und Bibelkreis, die KAB, die Kinder- und Jugendgruppen und sonst noch einige. Erfahrungsaustausch? Das wäre zu wenig. Koordination? Wie denn? Jede Gruppe hat ihre eigene Tradition, ihre eigenen Pläne. Nach einigen Versuchen stellte sich heraus: einige fühl-

ten sich kontrolliert und eingeengt, andere im Stich gelassen, wieder andere fanden ihre Interessen nicht genügend berücksichtigt.

Und der Pfarrer?

An welchen Ausschußsitzungen soll er teilnehmen? 7 Ausschüsse neben seinen sonstigen Verpflichtungen, das wären 7 Abende mehr. Ein nicht zu bewältigendes Pensum. Folge: „Na ja, bei uns läßt der sich ja nie sehen, wir sind Nebensache!“

### Ausschußberichte im Pfarrgemeinderat

Immer wiederkehrender Tagesordnungspunkt bei Sitzungen waren „Berichte der Ausschüsse“. Bei 6 Berichten (und einer Redezeit von 15 Minuten, was wenig ist) waren das 1½ Stunden. In den Ausschußsitzungen bereits hinreichend diskutierte Themen wurden erneut ausgebreitet und nicht selten überstrapaziert. Das führte zu Verärgerungen, mancher hat nach einigen so verlaufenden Debatten sein Amt „hingeschmissen“. — Ist die Entgegennahme der routinemäßigen Ausschußberichte wirklich die unumgängliche Aufgabe des Pfarrgemeinderates? Wieviel an Nebensächlichem wurde dabei hochgespielt? Wieviel Wichtiges blieb aus Zeitmangel auf der Strecke? Wieviele Ideen wurden im Keim erstickt? Unsere Sitzungen dauerten bis 11 Uhr oder länger, aber wo blieben Grundsatzdebatten oder Vorausplanung?

### Die Leitung eines Pfarrgemeinderates

ist ein beachtliches Pensum; wer bis über die Ohren in der Arbeit steckt, in x Gremien sitzt und von Termin zu Termin hetzt, verliert leicht den Überblick. Er nimmt Sachkritik persönlich, er gerät in Gefahr, nur bequeme Mitarbeiter ernstzunehmen, Kritiker sind immer unbequem. Ab und zu wurde nicht mehr argumentiert, sondern gekontert. „Die Ausschüsse sind schuld, sie sollen intensiver und regelmäßiger arbeiten, sie sollen ausführlicher berichten.“ Der Kreislauf begann von vorn — sofern nicht mancher Ausschuß sanft einschlummerte.

Dabei wurden viele wichtige Mitarbeiter unserer Gemeinde nie an einer Entscheidung beteiligt. Sie erhielten nicht einmal

(außer dem Pauschaldank zu Sylvester) ein Wort der Anerkennung. Unsere Mitarbeiter sind jedoch unser „Kapital“, und zwar von der Küchenhilfe bis zum Vorsitzenden, Gemeindearbeit lebt vom Ehrenamt. Was ist, wenn sie sich nicht mehr ernstgenommen fühlen? Werden sie weiterhin bereit sein, sich uneigennützig zu engagieren? Und in der Gemeinde konnte man hie und da die Äußerung hören: „Die diskutieren nur, die Arbeit machen die anderen!“ Oder: „Die interessieren sich das ganze Jahr nicht für unsere Meinung, nur vor der Wahl, da entdeckt man plötzlich die Gemeinde!“ Waren wir Gemeinderäte wirklich die Vertreter der Gemeinde? Kannten wir ihre Meinung? Was erfuhr eigentlich das Durchschnittsgemeindemitglied oder auch nur der Durchschnittskirchenbesucher das ganze Jahr über von unserer Arbeit und wie erfuhren wir von ihren Problemen?

#### Zusammenfassung

- Die vielfältigen Aufgaben und Aktivitäten einer Gemeinde müßten — soll nicht nebeneinander, sondern miteinander gearbeitet werden — in einfacherer Weise koordiniert werden. Die bisherigen Ausschüsse, als einzige Untergliederung, konnten dies in unserer Pfarrei nicht leisten.
- Nicht alle Gruppierungen und Mitarbeiter einer Gemeinde sind durch einen Ausschuß vertreten.
- Routinemäßige Ausschußberichte blockierten oft die gesamte PGR-Sitzung; für Diskussion grundsätzlicher Fragen blieb zu wenig Raum.
- Die Vorsitzenden und der Pfarrer werden auch künftig außerstande sein, an allen Ausschußsitzungen teilzunehmen. Wie vermeidet man, daß sie verplant werden, wie vermeidet man, daß sich Mitarbeiter übergangen fühlen?
- Das regelmäßige Anfertigen von Sitzungsprotokollen bei Ausschußsitzungen ist eine erhebliche Belastung. Es liegt nicht jedem und ist deshalb nicht jedem zumutbar. Wie erreicht man, daß trotzdem die Informationen im PGR-Vorstand zusammenlaufen?
- Viele Schwierigkeiten in unseren Pfarrgemeinderäten gründen nicht in einem

Mangel an Einsatzbereitschaft, sondern in einem Mangel an Organisation. Gab es eigentlich in Ihrem Pfarrgemeinderat jemals einen Ausschuß Organisation?

#### 2. Konsequenzen: Engagement aus Mitverantwortung, Planung, Förderung usw.

Pfarrgemeinderatsarbeit bedeutet Mitarbeit von Laien am Aufbau dieser Gemeinde, nicht Arbeit zur Entlastung des Pfarramtes. In einer demokratischen Gesellschaftsordnung werden aber immer mehr kritische Laien nur dann zum Engagement bereit sein, wenn ihnen die Möglichkeit gegeben wird, in einem überschaubaren Bereich und in zeitgemäßer Weise Mitverantwortung zu übernehmen. Mitverantwortung weckt Verantwortungsbewußtsein, und dies wiederum weckt neue Ideen.

Es ist nicht die Aufgabe des PGR zu reagieren, sondern zusammen mit dem Seelsorger die große Linie zu bedenken, vor auszuplanen, Fragen ins Auge zu fassen, ehe sie zu Problemen werden, Initiativen zu fördern, nicht sie argwöhnisch zu beobachten. Wichtig wird sein, daß jeder Mitarbeiter einer Gemeinde, von der Kinder-, Jugend- oder Erwachsenengruppe bis zum Kommunionhelfer, Caritassammler oder zur Kindergärtnerin in einem Arbeitskreis (der Begriff wird noch näher erläutert) vertreten ist. Dennoch halte ich es nicht für nötig, daß jeder, der in der Gemeinde ein Arbeitsgebiet übernommen hat, auch im PGR sitzt. Die Arbeitsgebiete sind nämlich viel zahlreicher als die Plätze im PGR. Die Vorsitzenden des PGR brauchen genügend Spielraum, um „weiträumiges Denken“ vorantreiben zu können und bei Meinungsverschiedenheiten vermitteln zu können.

Zusammenarbeit muß gelernt werden: der Priester und die Fachkräfte mit den Laien, der Vorstand mit all seinen Mitgliedern, die gewählten Vertreter mit ihren Wählern; Zusammenarbeit braucht aber auch eine geeignete Organisationsform.

#### 3. Vorschlag für eine verbesserte Struktur

Nach meiner Erfahrung kann die gesamte Arbeit einer Gemeinde (neben Verwal-

tungsaufgaben) in drei große Bereiche eingeordnet werden:

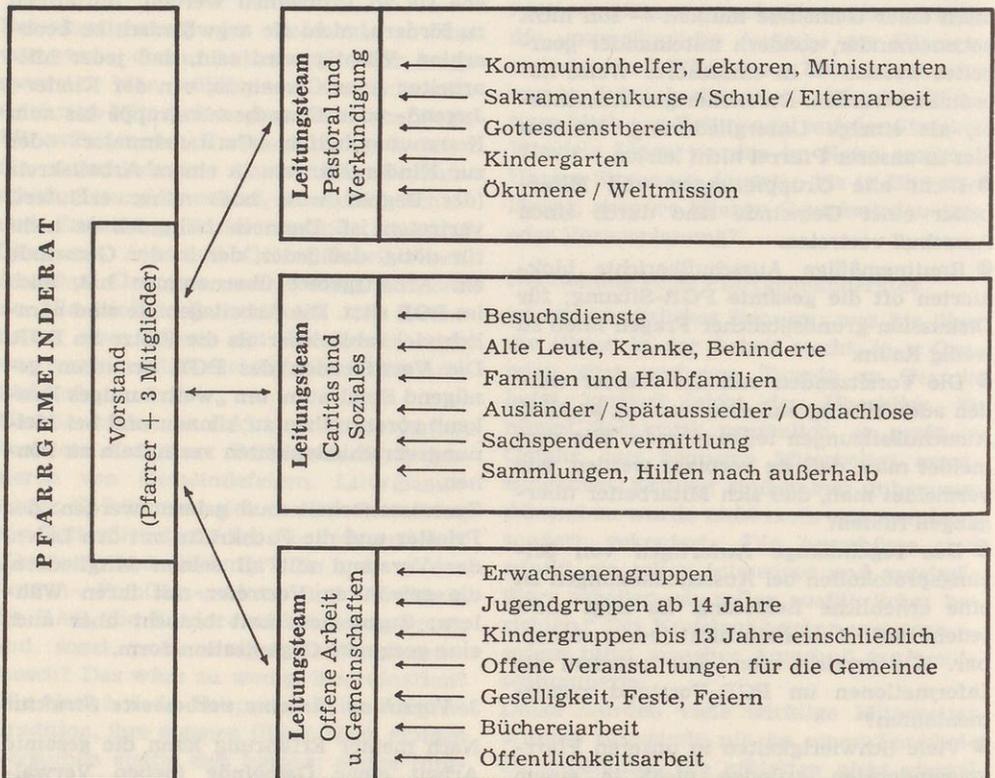
- 1) Pastoral und Verkündigung
- 2) Caritas und Soziales
- 3) Offene Arbeit und Gemeinschaften.

Alle Aktivitäten können in irgendeiner Form einem dieser drei Bereiche zugeordnet werden, man kann darüber diskutieren, welchem, und man kann auch darüber diskutieren, ob man vielleicht eine bessere Bezeichnung für sie findet. Alle Bereiche haben die gleiche Wertigkeit.

Der PGR hatte bei uns — neben dem Pfarrer — drei Vorstandsmitglieder ohne gezielte Aufgabenverteilung. Künftig sollte jedes Vorstandsmitglied (je nach Eignung und Neigung) einen der drei Bereiche als seine „Spezialaufgabe“ betrachten. Ihm zugeordnet wird das *Leitungsteam* des jeweiligen Bereiches. Es setzt sich zusammen

aus den Sprechern der Arbeitskreise. Das zuständige Vorstandsmitglied hat die Aufgabe, zu den Sprechern der ihm zugeordneten Arbeitskreise Kontakt zu halten, sie etwa alle 8 Wochen zu einer Sitzung einzuladen. Über diese Sitzung ist ein Kurzprotokoll zu führen und im PGR-Vorstand zu berichten. Fazit: Die Berichte aller Arbeitskreise laufen auf diese Weise im Vorstand zusammen, ein Informationsstand, der bisher kaum erreicht wurde. Wenn aus diesen Berichten halbjährlich oder jährlich ein Gesamtbericht (für die jährliche Pfarrversammlung) erstellt werden könnte, wäre das optimal. Der Seelsorger ist so ebenfalls über alles informiert. Er sollte ab und zu an den Besprechungen jeweils eines anderen Leitungsteams teilnehmen. Niemand könnte sich auf diese Weise zurückgesetzt fühlen.

Arbeitskreise:



Jeder *Arbeitskreis* bestimmt je einen Sprecher (Leiter) + Stellvertreter. Er vertritt die Wünsche, Vorschläge und Anregungen dieses Kreises im Leitungsteam (bzw. bei wichtigen Anliegen im PGR). Das Amt des Sprechers kann wechseln. Der Arbeitskreis tagt unter Vorsitz eines Sprechers (oder Stellvertreters) in von seinen Mitgliedern festzulegenden Abständen. Mancher Kreis wird öfter zusammenkommen müssen (etwa zur Vorbereitung von Gottesdiensten), ein anderer nur zur Zusammenfassung von Terminen, zur Aussprache über gemeinsame Probleme oder Zielvorstellungen (etwa Jugendgruppenleiter).

Der *gesamte Pfarrgemeinderat* wird von den oder dem Vorsitzenden über die Aktivitäten in den Leitungsteams kurz informiert, nur wirklich wichtige Fragen sind (unter Berücksichtigung der bereits geleisteten Vorarbeit) erneut zu diskutieren und evtl. zu entscheiden. Der PGR sollte den Teams unbedingt weitgehende Vollmachten einräumen. Dies würde viele „Frustrationen“ ersparen. Der PGR wäre damit frei für seine wichtigsten Aufgaben: Vorauszuplanen, Grundsatzfragen zu erörtern und Impulse an die Leitungsteams zu geben (über die Vorsitzenden). Diese Impulse können dann in den Arbeitsgruppen weiterbesprochen und, wenn möglich, in Aktivitäten umgesetzt werden. Die „Basis“ würde auf diese Weise an der Planung und an Entscheidungen mehr beteiligt als bisher.

Nachfolgend eine Zusammenstellung möglicher Arbeitskreise und eine Aufschlüsselung eventueller Aufgaben:

#### 1) Arbeitskreise des Leitungsteams Pastoral und Verkündigung

*Kommunionhelfer, Lektoren, Ministranten, Katecheten:* Seelsorgliche Betreuung der Mitarbeiter, Terminplanung, Planung von Weiterbildungsveranstaltungen, Vorschlag oder Einführung neuer Mitarbeiter.

*Sakramentenkurse — Schule — Elternarbeit:* Die Eltern der Kommunion-, Beicht-, Firmkinder sind meist in Elternkreisen zusammengeschlossen. Sie treffen sich (zumindest während der Kurszeit) regelmäßig, tragen ihre Wünsche und Sorgen zusammen, bereiten die entsprechenden Feiern

vor. Fragen des Religionsunterrichtes, evtl. gemeinsame Aktionen usw.

*Gottesdienstbereich:* Planung, Vorbereitung und Durchführung von Gottesdiensten und einschlägigen Veranstaltungen, Absprachen mit Chor, Schola, Vorschläge für Kinder- oder Jugendmessen, Bericht über geplante Konzerte, Einladung fremder Solisten oder Chöre.

*Kindergarten — Vorschulkinder:* Nach traditioneller Vorstellung gehört der Bereich Kindergarten unter Caritas. Unterhält man sich jedoch mit Eltern, so wird deutlich, daß die religiöse Erziehung in unseren Kindergärten viele veranlaßt, ihre Kinder dorthin zu schicken. In diese Arbeitsgruppe gehört evtl. auch die Betreuung der Kinder während der Gottesdienste.

*Ökumene und Weltmission:* Kontakt zu Nachbargemeinden, evtl. gemeinsame Planungen und Vorbereitungen, Vorschlag im Team zu gemeinsamen Veranstaltungen oder Aktionen. — Werbung für Missionsgedanken, Planung entsprechender Veranstaltungen, Kontakte zu Missionsstationen und evtl. Weitergabe von Briefen oder Berichten an Redaktionsteam Pfarrbrief.

#### 2) Arbeitskreise des Leitungsteams Caritas und Soziales

*Allgemeines:* Die Sprecher dieser Kreise sollten in der Regel auch die Einsatzleiter sein.

*Besuchsdienste:* Zusammenfassung der in der Gemeinde tätigen Gruppen oder Mitarbeiter, die Hausbesuche machen, Absprache der Arbeitsfelder, Aufspüren von Problemen, aufgefundene Not an nachfolgend aufgeführte Bereiche melden; Anregung von Weiterbildungsveranstaltungen.

*Alte Leute, Kranke, Behinderte:* Dem Sprecher zur Seite stehen Helfer für Einzelhilfen (Beratungen, Pflege, Transporte usw.). Enge Zusammenarbeit mit Gemeindegemeinschaften (falls vorhanden) oder Ambulanzstation, Kontakt mit Behinderteneinrichtungen, Planung von Entlastungen für pflegende Angehörige. (Altenclubarbeit siehe Erwachsenengruppen.)

*Familien und Halbfamilien:* Vermittlung praktischer Hilfen (Kinderbetreuung, Müttererholung, Beratungen, Kontakte zu anderen Gemeindeguppen), Kontakt zu einschlägigen Mitarbeitern, zu Sozialamt, Krankenhaus, Kindergarten, Wohlfahrtsverbänden; Anregung von Weiterbildungsveranstaltungen.

*Ausländer, Spätaussiedler, Obdachlose:* Die Gruppe der Betroffenen sollte hier ihre Wünsche und Vorstellungen selber vortragen können.

*Sammlungen, Hilfen nach außerhalb:* Planung und Durchführung von Basaren oder

Aktionen für caritative Zwecke (evtl. in Zusammenarbeit mit anderen Gruppen), Organisationen der Haus- und Straßensammlung, Sachspendenvermittlung (Kleider, Möbel, Hausrat); Berichte über die Ereignisse, Mitarbeiterkontakte, Anregungen von Werbemaßnahmen (z. B. im Pfarrbrief).

### 3) Arbeitskreise im Leitungsteam Offene Veranstaltungen und Gemeinschaften

*Erwachsenengruppen:* Frauenkreis, Altenclub, Familienkreise, KAB, Ausländergruppen, Bibelkreis usw. tragen ihre Terminplanungen und Wünsche zusammen, der Sprecher hält mit allen Erwachsenengruppen Kontakt und berichtet darüber im Leitungsteam. Dadurch erhält das Redaktionsteam eine Terminvorschau für den Pfarrbericht oder Pfarrbrief.

*Kindergruppen bis 13 Jahre und Jugendgruppen ab 14 Jahre:* Die Gruppenleiter tragen ihre Wünsche, Probleme und Erfahrungen zusammen und lassen sie durch Sprecher im Team vertreten.

*Offene Veranstaltungen für die Gesamtgemeinde:* Nicht alle Gemeindemitglieder gehören zu einer der vorgenannten Gruppen. Wer vertritt ihre Interessen? Planung von allgemeinen Bildungsveranstaltungen, Fahrten, Filmvorführungen; Überprüfen von Möglichkeiten, Referentenvorschläge im Team, gemeinsame Termin- und Themenplanung, anschließender Bericht über Erfolg oder Mißerfolg. Hier wird ein Sprecher nicht zu wählen sein, jemand muß diese Aufgabe verantwortlich übernehmen und sich einige Mitarbeiter suchen.

*Geselligkeit, Feste, Feiern:* Planung und Durchführung von Faschings-, Kirchweih- und Kinderfest, Kontakt mit dem entsprechenden Mitarbeiterstab; Weitergabe der Termine an Redaktionsteam (auch zur Veröffentlichung in der Lokalpresse).

*Büchereiarbeit:* Bericht über die Arbeit, Vorschläge für Werbung, Organisieren von Buchausstellungen, Kontakte zu allen Mitarbeitern. Falls eine Bücherei vorhanden ist, ist der Büchereileiter der Sprecher.

*Öffentlichkeitsarbeit:* Redaktion des Pfarrbriefes, Bericht an Gesamtgemeinde, Weitergabe von Meldungen an die Presse, Erstellen von Handzetteln oder Informationsmaterial für Gesamtgemeinde, Zusammentragen aller Termine; Vorbereitung der Pfarrversammlung.

Diese Zusammenstellung der Arbeitskreise erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Selbstverständlich sind die Arbeitsbereiche örtlich verschieden und deshalb zu ergänzen, zu streichen oder anders zuzuordnen.

### Einwände und Erfahrungen

Ich höre manche Einwände: „Die Arbeitskreise sind doch im Grunde nichts anderes als bisher die Ausschüsse?“ Ja und nein. Bisher hieß es: Der PGR bildet Ausschüsse. Ihre Sprecher sind zu bestätigen. Sie haben Protokoll zu führen. Sie haben zu berichten. Dem PGR obliegt die letzte Entscheidung. Es können (!) auch Nichtmitglieder mitarbeiten. Sie sollen..., sie haben... — Wer dachte eigentlich auch daran, daß sie Hilfe brauchen, daß die mitarbeitenden Praktiker eine eigene Meinung und oft als Einzige wirklich Erfahrung haben, oder aber, daß sie Hilfe brauchen? Nach unserem Vorschlag ist ein Arbeitskreis der freiwillige Zusammenschluß von Mitarbeitern und Interessierten eines bestimmten Arbeitsgebietes. Sie tauschen Erfahrungen aus, sie beratschlagen über erforderliche Änderungen und Probleme. Ihr Sprecher vertritt ihre Vorschläge. Er findet seine „Rückkoppelung“ im Leitungsteam. Seine Stimme hat dort, zusammen mit den Stimmen der Sprecher der Arbeitskreise ähnlicher Zielsetzung, Gewicht. Wenn zu diesem Team PGR-Mitglieder gehören könnten, wäre es gut. Aber nicht per Verordnung sondern als Sprecher eines Arbeitskreises und mit den gleichen Rechten wie diese.

Oder man sagt: „Das geht bei uns nie, wir finden nicht genügend Sprecher für diese Kreise!“ Meine Gegenfrage: „Funktioniert bei Ihnen die Ausschubarbeit, sind alle Gemeindegruppen und Mitarbeiter (auch die, die nicht in Ausschüssen sitzen) hinreichend vertreten, fühlen sich nicht der Pfarrer oder wenige Mitarbeiter vereinamht?“ Wenn diese Frage eindeutig mit „nein“ zu beantworten ist, sollten Sie so weiterarbeiten wie bisher und diesen Vorschlag vergessen. Wenn Sie jedoch ähnliche Erfahrungen haben wie ich, dann überlegen Sie einmal in Ruhe, wie viele Aktivitäten in Ihrer Gemeinde existieren. Und dann überlegen Sie noch, wer vielleicht bereit sein könnte, einen Arbeitskreis als Sprecher zu übernehmen. Manche warten auf überschaubare Aufgaben und auf ein Team, in dem sie in Ruhe ihre Vorstel-

lungen und Pläne besprechen (nicht referieren) können und in dem man sie ernst nimmt.

Vielleicht sind nicht alle Arbeitskreise sofort zu besetzen, dann sollte man eben mit einigen beginnen. Wichtig wäre vor allem der Aufbau der Leitungsteams und die „Spezialisierung“ des Vorstandes.

„Ob mit diesem Organisationsmodell schon Erfahrungen bestehen?“ — Ja, es ist tatsächlich eine Entwicklung aus der praktischen Arbeit. In einem Teilbereich (und mit geringen Einschränkungen) ist es seit 4 Jahren erprobt, mit gutem Erfolg\*. Ich bin davon überzeugt, diese Organisationsform läßt sich auf die Arbeit des gesamten PGR übertragen. Man müßte aber den Mut haben, bisherige Wege in Frage zu stellen, und — falls es sinnvoll erscheint — andere in der Praxis zu erproben.

## Bücher

**Josef Müller — Ignaz Reisenbichler —  
Valentin Doering**

### **Predigen lernen**

Ein Werkstatt- und Literaturbericht

*Der folgenden Sammelbesprechung über Grundsatzliteratur zur Predigt — der in einer späteren Nummer ein zweiter Teil mit Besprechungen von Predigtreihen, -modellen und anderen praktischen Handreichungen folgen soll — wird ein Werkstattbericht vorangestellt, der auch unter „Praxisberichte“ veröffentlicht werden könnte. Das vorgestellte Predigtseminar, das modellhaften Charakter trägt, ist aber auch eine geeignete Einleitung in die Sammelbesprechung; den Abschluß des Berichtes bildet die Vorstellung eines auf diesen Kursen basierenden, von zwei der drei Autoren dieses Werkstatt- und Literaturbericht-*

\* Näheres darüber bei Gudrun Born, Probleme praktisch lösen, Lambertus-Verlag, Freiburg 1975.

*tes herausgegebenen Sammelbandes. — Im Anschluß daran folgen die einzelnen Werke der Sammelbesprechung.* red

Wer in eine Buchhandlung kommt, stellt mit Überraschung fest, welches reichhaltige Angebot an Predigtliteratur (Predigtmodelle, Predigtreihen zu bestimmten Themen und zur Liturgie) eine offensichtlich große Käuferschicht findet, wenn auch in diesem Fall die Nachfrage über das Angebot entscheidet. Im Vergleich zur Fülle an Modellen, Materialien und Predigtskizzen bleibt das Angebot an grundlegender Literatur eher bescheiden.

Angesichts der verbreiteten Ratlosigkeit vieler Prediger: Was soll gepredigt werden, wie kann sich der Prediger vorbereiten, um bei den Zuhörern anzukommen, greifen Prediger verständlicherweise gern auf das Angebot praxisorientierter Anleitungen zurück. Viele Prediger möchten sich jedoch darüber hinaus größere Sicherheit, sachlich fundierte Kenntnisse und eine gewisse Fertigkeit im Umgang mit neueren Methoden der Predigtarbeit aneignen.

Dieses Ziel verfolgte ein bereits zweimal im Wiener Bildungshaus Lainz vom Institut für Religionspädagogik und Kerymatik der Universität Wien durchgeführtes Predigtseminar<sup>1</sup>.

### *Ziel des Seminars*

Ausgehend von einer theologischen Grundlegung über den Stellenwert und die theologische Sicht des verantwortlichen Dienstes am Wort — Ursprung und Basis jeglicher Predigtstätigkeit, die vor allem die menschlichen Erfahrungen zu deuten hat, bildet die apostolische Predigt von der Auferstehung — wurde die Predigt in einem ersten Arbeitsgang als Kommunikationsgeschehen untersucht. Dabei ging es darum, die spezifische Eigenart der Predigt als *Kommunikationsvorgang* herauszuarbeiten: Besondere Bedeutung kommt u. a. dem gemeinsamen Bezugs- und Bedingungs-feld von Prediger und Predigthörer zu. (Fragen waren etwa: Kommunikations-

<sup>1</sup> Die Grundlinien und wesentlichsten Aspekte dieses Seminars fanden ihren Niederschlag in den von J. Müller und V. Doering herausgegebenen „Predigthilfen“ (s. u.).