

Helmut Eder

Gemeindeleitungsmodelle mit Beteiligung Ehrenamtlicher in der Diözese Linz

Erste Erfahrungen und pastoraltheologische Anmerkungen

♦ Die Diözese Linz spricht sich auf dem Hintergrund eines umfassenden Struktur- und Leitbildprozesses dafür aus, Gemeinden als kleinere und eigenständige Seelsorgeeinheiten zu erhalten sowie von Pfarrzusammenlegungen abzusehen. Die Entwicklung von Gemeindeleitungsmodellen mit Beteiligung Ehrenamtlicher, verbunden mit der Stärkung des Pfarrgemeinderats, stellt dabei *ein* Modell dar, wie bestehendes Gemeindeleben auch auf Zukunft erhalten und/oder neu zum Aufleben gebracht wird. Das Institut für Pastoraltheologie und Gesellschaftslehre an der Katholisch-Theologischen Privatuniversität Linz hat in Kooperation mit der Abteilung Pfarrgemeinde und Spiritualität im Pastoralamt der Diözese Linz eine Erhebung durchgeführt, die erste Erfahrungen von acht Gemeinden mit dieser veränderten Form von Gemeindeleitung reflektiert. Einer der Autoren, Univ.-Ass. Mag. Helmut Eder analysiert die Ergebnisse und möchte sie als Ermutigung weitergeben. (Redaktion)

Im Herbst 2007 fand die Tagung der Konferenz der deutschsprachigen Pastoraltheologen und Pastoraltheologinnen e.V. mit dem Thema „Plurale Wirklichkeit Gemeinde“¹ in Schwerte (D) statt. Im Rahmen dieser Zusammenkunft wurden in einem Workshop die neuen *gemeindlichen Leitungsmodelle mit Beteiligung Ehrenamtlicher in der Diözese Linz* vorgestellt und diskutiert. Die Reaktionen von renommierten PastoraltheologInnen sowie PraktikerInnen waren sehr positiv und konstruktiv, da die präsentierten Modelle sowohl den praktischen wie auch pastoraltheologischen Fragen und Anfra-

gen standhielten. Was macht diese Modelle aus, dass sie sich in der Praxis offensichtlich bewähren und im kritischen Diskurs von PastoraltheologInnen bestehen?

Ebenfalls im Herbst 2007 wurde in der Diözese Linz mit einer Evaluierung begonnen, welche die Erfahrungen der ehrenamtlich Tätigen mit den angesprochenen Modellen heben und dokumentieren soll. Zurzeit ist diese Studie noch in Arbeit. Ergebnisse sollen im Frühjahr 2009 einer breiteren Öffentlichkeit in Form einer Präsentation samt Publikation zugänglich gemacht werden.² Die Studie ist eine Ko-

¹ Vgl. http://www.pastoraltheologie.de/veranstaltungen/documents/2007_Kongressprogramm.pdf bzw. die Dokumentation dieser Tagung in: PThI 28 (2008).

² Noch knapp vor Veröffentlichung vorliegenden Beitrags wurde einer Publikation der Studienergebnisse in Buchform zugestimmt.

operation zwischen der Abteilung Pfarrgemeinde und Spiritualität der Diözese Linz und dem Institut für Pastoraltheologie und Gesellschaftslehre der Katholisch-Theologischen Privatuniversität Linz.³

1. Qualitative Interviews und quantitative Erhebung

In der Diözese Linz sind zurzeit über 26 Pfarrgemeinden in die Hände von ehrenamtlichen Seelsorgeteams und Pfarrgemeinderäten mit erweiterter Leitungsfunktion gelegt. Das Forschungsteam⁴ kam zur Entscheidung, anhand von acht ausgewählten Modellen mit den jeweiligen Leitungsteams Gruppeninterviews zu führen, diese auszuwerten und pastoraltheologisch wie praktisch zu interpretieren. Bei den qualitativen Interviews stand die Frage im Zentrum, was sowohl die mit Leitungsaufgaben bedachten Teams als auch die Pfarrgemeinderäte mit erweiterter Leitungsfunktion brauchen, damit die gewählten Formen der Leitung für alle Beteiligten förderlich und letztlich auch zukunftssträftig sein können.⁵ Die quantitative Erhebung hat nach den qualitativen Interviews stattgefunden. Ziel dieser Erhebung war es, zu

erfahren, wie von Gemeindemitgliedern die neuen Leitungsmodelle wahrgenommen und welche Veränderungen dadurch spürbar werden.⁶

Mithilfe der fertigen Studie sollen Anregungen und Impulse gefunden werden, wie die angesprochenen Formen der Leitung durch ehrenamtliche Männer und Frauen realisierbar sind, worin deren Selbstverständnis für dieses Engagement und diese Verantwortung besteht und wie Seelsorge vor Ort auch künftig trotz knapper finanzieller und personeller Ausstattung in einem umfassenden Sinn gewährleistet werden kann.⁷

Der Fokus in vorliegendem Beitrag wird speziell auf die Frage der Leitung durch das Seelsorgeteam bzw. den Pfarrgemeinderat mit erweiterter Leitungsfunktion gerichtet. Auszüge der vorläufigen Zwischenergebnisse der Studie kommen zur Sprache.

2. Teamleitung

Umgangssprachlich erscheinen die Begriffe *Team* und *Kooperation* selbstverständlich. Sie spielen im pastoralen Kontext bei Leitliniendiskussionen oder Pastoralkon-

³ Vgl. die Hinführung und das Projektdesign dieser Studie in: *Monika Udeani*, Sehen, wie Pfarrgemeinden leben – Eine qualitative und quantitative Studie zu den neuen Leitungsmodellen mit Beteiligung Ehrenamtlicher in der Diözese Linz, 1–3 (unveröffentlichtes Manuskript).

⁴ Bestehend aus Dr.ⁱⁿ Monika Udeani, MMag.^a Maria Odereder und Mag. Helmut Eder, die mit Auftrag von Institutsvorstand Univ.-Prof. Dr. Peter Hofer handeln. Informelle und personelle Unterstützung sowie Begleitung dieser Studie gibt es von Gabriela Broksch und Mag.^a Monika Heilmann, die der Abteilung Pfarrgemeinde und Spiritualität im Pastoralamt der Diözese Linz vorsteht.

⁵ *Monika Udeani*, Sehen, wie Pfarrgemeinden leben (s. Anm. 3), 2f.

⁶ Vgl. hierzu *Maria Odereder*, Ergebnisse der schriftlichen Befragung von Gemeindemitgliedern im Rahmen der Studie „Pfarrgemeindliche Leitungsmodelle mit Beteiligung Ehrenamtlicher“, 1–12 (unveröffentlichtes Manuskript).

⁷ Da die Studie noch nicht veröffentlicht ist, kann bis auf eine Ausnahme auf direktem Weg noch nicht auf die erhobenen Daten zugegriffen werden. Es wurden jeweils vier Interviews von Helmut Eder durchgeführt (IE1 – IE4) und vier von Monika Udeani (IU1 – IU4). Wenn ein direkter Verweis auf ein Interview geschieht, dann wird er entsprechend gekennzeichnet und abgekürzt.

zepten eine herausragende Rolle. Dennoch erscheint es für das Verständnis der neuen Leitungsmodelle sinnvoll, beide Begriffe differenziert zu bestimmen.

Eine Gruppe von mehreren Personen ist nicht automatisch ein Team, kann aber zum Team werden. Ein Team ist, wie Monika Udeani im Zusammenhang der Organisationsentwicklung herausstellt, „umso erfolgreicher, je ergänzungsfähiger die Kenntnisse und Fähigkeiten seiner Mitglieder sind. Neben einer Abklärung der Rollen, Verantwortlichkeiten und Aufgaben für die einzelnen Mitglieder, gilt es, diese so zu gestalten, dass sie dem Team helfen, seine gemeinsame Aufgabe zu erfüllen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit eines verstärkten Informationsflusses und vermehrter gemeinsamer Planungs- und Beratungszeiten“⁸ (Teambesprechungen). Das Zulassen verschiedener Kenntnisse und Fähigkeiten innerhalb eines Teams kann produktiv nur genutzt werden, wenn wechselseitiges Vertrauen und Zutrauen auf der Beziehungsebene vorhanden ist. „Die inhaltliche Zusammenarbeit [...] wird] durch die Art und Weise wie die Teammitglieder in Beziehung stehen, beeinflusst. In einem Team kommt es darauf an, gut zusammenzuarbeiten, Konkurrenzdenken und Einzelarbeit stehen der Erreichung des gemeinsamen Zieles im Wege.“⁹

Die Ergebnisse der Studie fördern das positive Bild zu Tage, dass es sich bei den interviewten Männern und Frauen wirklich

um Teams im oben angesprochenen Sinn handelt. Es werden in den einzelnen Interviews durchaus Schwierigkeiten und Konflikte bei der Zusammenarbeit benannt, dennoch „wurden mit den von den Pfarrgemeinden entsandten Personen entscheidenden Schritte in Richtung Teamentwicklung gesetzt“¹⁰, wie Monika Udeani ihre Schwerpunktsetzung Teamentwicklung anhand des Datenmaterials interpretiert. Jedoch stehen die Teams nicht für sich alleine, auch sind es nicht immer nur vier Personen, die sich regelmäßig treffen. Zusammensetzung und Intensität der Sitzungen wie auch die Aufgabenverteilung variieren zwischen den einzelnen Modellen. Ihre Ergebnisse bündelt Monika Udeani wie folgt: „Im Rahmen der Teams engagieren sich neben dem Priester jeweils zwischen drei und sieben Menschen unterschiedlichster Herkunftspersonen und unterschiedlichsten Alters. Sie ergänzen sich mit ihren *Kenntnissen* und *Fähigkeiten*“¹¹ sowie durch ihre Lebenserfahrung und ihre Sozialisation. Die ehrenamtlich Engagierten kommen aus unterschiedlichen Milieus, unter Ihnen sind „LehrerInnen, LandwirtInnen, Handwerker, Wirtschaftstreibende, Frauen in der Familienarbeit, Angestellte des öffentlichen Dienstes, Studierende, Pensionisten“¹². In den Interviews werden *Miteinander-anpacken*, *An-einem-Strang-ziehen* und *Erfahrung von Gemeinschaft* als Kriterien für eine gelungene Form der Kooperation im Leitungsteam verstanden.¹³

Die transkribierten Gruppeninterviews liegen in schriftlicher und gebundener Form für den internen Gebrauch vor.

⁸ Monika Udeani, *Unterwegs als Team – das Zusammenspiel von Personen und Funktionen*, 1–14, hier 1 (unveröffentlichtes Manuskript).

⁹ Eva R. Schmid / Hans G. Berg, *Beraten mit Kontakt. Gemeinde- und Organisationsberatung in der Kirche: ein Handbuch*, Offenbach/M. 1995, 265.

¹⁰ Monika Udeani, *Unterwegs als Team* (s. Anm. 8), 3f.

¹¹ Ebd., 2.

¹² Ebd., 2f.

¹³ Vgl. ebd., 13.

3. Kooperative Leitung

Im Unterschied zum vorhergehenden Modell legt die Kooperative Leitung ihren Akzent auf die Zusammenarbeit mit dem *Amt*, das nicht allein den ortszuständigen Priester meint, sondern ebenso die Verantwortlichen bis zum Bischof. Die Unverzichtbarkeit des Priesters als Funktionsträger wird für die praktische Umsetzung der erprobten Modelle in einigen Interviews ausdrücklich betont. Zum einen ist der zuständige Priester, wie aus drei Interviews¹⁴ hervorgeht, Letztverantwortlicher, was als Entlastung erfahren und gedeutet wird. Zum anderen wird aufgrund dreier Interviews die erfahrene und die gewünschte Rückendeckung durch den zuständigen Priester (Pfarrprovisor, Pfarrer) – sie waren beim Interview anwesend – deutlich.¹⁵ Der erhobene Befund verdeutlicht die z. T. gelungene Umsetzung dieser Modelle hinsichtlich kooperativer Leitung, denn die Konzeption sieht vor: „Das Amt darf die[se] grundsätzliche Gleichheit [Berufung aller Getauften, H.E.] nicht aufheben, sondern hat innerhalb der Gemeinschaft die Funktion der Einheitsstiftung, für den Dialog und die Kooperation in einer Pfarrgemeinde Sorge zu tragen.“¹⁶ Wenn dies nicht der Fall wäre, dann würde verantwortliches Arbeiten des Leitungsteams fast unmöglich, denn ohne Unterstützung, Rückendeckung und Zusammenarbeit mit dem Priester sind diese Modelle nicht zukunftsfähig. „Bestehen [...] von Seiten des

Priesters vor Ort deutliche Zweifel an der Sinnhaftigkeit oder Erwünschtheit der Beteiligung Ehrenamtlicher an der Gemeindeleitung, wird dem Leitungsteam jegliche Basis für eine konstruktive und befriedigende Arbeit entzogen.“¹⁷

Die Aussagen in jenen Interviews, in denen der Priester aufgrund von Verpflichtungen oder Krankheit nicht anwesend war, stimmen weitgehend mit denen der anderen überein, wenngleich der Wunsch nach Rückenstärkung und Bekenntnis zum Team in manchen Fällen deutlich hervortritt. Vor allem richtet sich dieses Desiderat an die Dekanats- und Diözesanebene, auf welcher der Rückhalt und die vorbehaltlosen Erfahrungen mit den erprobten Modellen nicht ausreichend gewürdigt werden. Monika Udeani hebt in diesem Zusammenhang hervor, dass „vier der acht Teams [...] mit Nachdruck die Notwendigkeit einer expliziten Legitimation der von ihnen mitgetragenen Leitungsmodelle“¹⁸ benennen. Die Motivation für das ehrenamtliche Engagement gewinne durch ein klares Votum seitens der Diözesanleitung deutlich an Gewicht, so Udeani, was sich ebenso auf die Zustimmung durch die Pfarrbevölkerung positiv auswirke.¹⁹

4. Leitung als Verantwortung für Vielfalt und Lebendigkeit

Wenn Seelsorgeteams oder Pfarrgemeinderäte mit erweiterter Leitungsfunktion Ver-

¹⁴ Vgl. IE3/19,13–20; IE4/21,23–33; IU4/19,11–18.

¹⁵ Vgl. IE1; IU3; IU4.

¹⁶ Gabriela Broksch / Monika Heilmann, Hören, was der Geist den Gemeinden sagt. Die Beteiligung Ehrenamtlicher an der Pfarrleitung in der Diözese Linz, in: LS 59 (2008), 38–43, 40.

¹⁷ Monika Udeani, Den Aufbruch wagen – miteinander Gemeindeleitung gestalten, 1–13, hier 10 (unveröffentlichtes Manuskript).

¹⁸ Ebd., 9.

¹⁹ Vgl. ebd., 9f.

antwortung für die Leitung einer Gemeinde übernehmen, tragen sie auch Verantwortung für die Menschen, die dieser Gemeinde mehr oder weniger nah stehen. Das Besondere an solchen Teams ist, dass sie ein breiteres Spektrum von unterschiedlichen Menschen und Lebensstilen ansprechen, als dies einer einzelnen Person, die eine Gemeinde leitet, möglich wäre. Die Konstellation der Seelsorgeteams bzw. der Pfarrgemeinderäte mit erweiterter Leitungsfunktion stellt eine große Chance dar, das kreative Spannungsmoment von Einheit und Vielfalt glaubhaft zu repräsentieren und mit Pluralität verantwortungsvoll umzugehen. Den interviewten Teams gelingt es über weite Strecken, diesem Anspruch gerecht zu werden, da die Verschiedenheit der Funktionen und Personen für die gemeinsame Verantwortung fruchtbar gemacht wird. In ihrer Deutung der Teamarbeit hebt Monika Udeani her-

vor: „Die Teammitglieder übernehmen in Absprache miteinander klar definierte und eigenständige Aufgabenbereiche. Diese richten sich möglichst nach deren besonderen Fähigkeiten und Kenntnissen. Es gilt gleichermaßen einer [...] Unterforderung wie einer Überforderung entgegenzuwirken. Ist der eigenständige Gestaltungsspielraum zu klein, wirkt er sich unbefriedigend aus, ist er zu groß bzw. zu anspruchsvoll, besteht die Gefahr eines Ausbrennens der damit Betrauten.“²⁰ Der Gefahr der Überforderung wird durch wechselseitige Unterstützung entgegengewirkt.

Die Vielfalt sowohl der Mitglieder eines Teams als auch der Mitglieder einer Gemeinde sind eine Herausforderung, die als Chance zu verstehen ist. Vor allem sind „zielgruppenspezifische Kontaktaufnahme[n] sowie Kooperation[en] [...] durch die Vielfalt der Personen und Begabungen [...] des Seelsorgeteams möglich und [werden] aufgrund ihres Selbstverständnisses auch praktiziert“²¹. In diesem Zusammenhang „kann die pastoraltheologische Frage nach den Charismen [...] in der Kirche anders gestellt werden, da das Seelsorgeteam der theologische Ort sein kann, an dem das Verhältnis von Einheit und Vielfalt sowie Charisma und Amt“²² kreativ und konstruktiv gelöst, nicht jedoch zugunsten eines Pols aufgelöst wird. Aufgrund der Interviews ist diese Deutung erlaubt, da in jedem der interviewten Teams der Wunsch und die Verantwortung angesprochen werden, sensibel und offen für unterschiedliche Menschen, Gruppen, Fähigkeiten und Anliegen zu sein. Im Zulassen der Vielfalt und der Verschiedenheit von

Weiterführende Literatur:

Panhofer Johannes / Scharer Matthias / Siebenrock Roman (Hg.), *Erlöstes Leiten. Eine kommunikativ-theologische Intervention* (Kommunikative Theologie 8), Ostfildern 2007.

Kellner Thomas, *Kommunikative Gemeindeleitung. Theologie und Praxis*, Ostfildern³ 2001.

Udeani Monika, *Auferbauung – eine vergessene Dimension der Gemeindeleitung. Ansätze zu einer neuen Praxis und Spiritualität des Gemeindeleitens* (Studien zur Theologie und Praxis der Seelsorge 63), Würzburg 2006.

²⁰ *Monika Udeani*, Unterwegs als Team (s. Anm. 8), 8f.

²¹ *Helmut Eder*, Umfassende Verantwortung für die Seelsorge vor Ort – Motivation, Ressourcen und Selbstverständnis ehrenamtlichen Engagements im Rahmen der neuen Gemeindeleitungsmodelle, 1–14, hier 5 (unveröffentlichtes Manuskript).

²² Ebd.

Menschen vor Ort, finden Personen auch Ausdruck für ihre Talente und Charismen, die der Gemeinschaft bzw. der Gemeinde zugute kommen. Wenn Charismen als Ausdrucksformen von Begabungen verstanden werden, dann dienen sie im Idealfall dem Aufbau der Gemeinde bzw. der Gemeinschaft, stehen diesem wenigstens nicht im Weg. „Weil keiner alle Gaben hat, sind die Charismen aufeinander angewiesen. Sie sind stets gegeben zum Nutzen anderer, zum Aufbau der Gemeinde. So ist jeder nicht nur selber Beschenkter, sondern zugleich Geschenk für andere.“²³ In einem Teaminterview drückt die verantwortliche Person für Verkündigung die bereichernde Vielfalt von Talenten in Bezug auf den Bischof bzw. generell auf das Bischofsamt in kreativer und humorvoller Weise wie folgt aus: „Wenn ich Bischof wäre und wüsste, wie viele Talente bei meinen Christen rundherum in der Diözese sind, und welch hohe Motivation es auch von den Leuten gibt, die was machen, ich würde im Bischofshof tanzen vor lauter Freude.“²⁴

5. Neue Formen der Leitung und Begleitung

Auf die Frage, was geschehen würde, wenn plötzlich wieder genügend Priester zur Verfügung stünden, antworten vier der acht Teams, dass sie diese Form der Verantwortung für die Leitung der Gemeinde weiterhin bevorzugten. Das lässt sich im Rahmen des Selbstverständnisses der Teams dahingehend deuten, dass sie sich

nicht als Notnagel sehen, sondern ihre Form von Gemeindeleitung im Wissen um die Begleitung und Kooperation mit dem zuständigen Pfarrer, Pfarrprovisor oder Priester vielmehr als eigenständig sehen. Dezidiert wird diese Form von einem der Teams als Zukunftsmodell und nicht als Krisenmodell erachtet.²⁵ Ein weiteres Team äußert ausdrücklich, dass es sich gerade für dieses Modell genügend Priester als spirituelle Begleiter wünsche.²⁶ Insofern können aufgrund der genannten Erfahrungen und Perspektiven die neuen Modelle als Zukunftsmodelle interpretiert werden. Sie werden nicht als Notnagel bzw. als Krisenmodell wahrgenommen. Zum anderen werden die kooperativen Formen der Leitung und Begleitung in Zusammenarbeit mit dem Priester vor Ort oder aus der Umgebung als positiv erlebt und interpretiert.

Der andere Fokus der Untersuchung liegt im Bereich der Begleitung durch hauptamtliches Personal. Hier kommt vor allem die Dekanatsassistenten ins Spiel, an die große Erwartungen herangetragen werden. Sie „möge Halt geben und den Rücken stärken, den Überblick bewahren, geistliche Impulse setzen, die einzelnen Arbeitsbereiche und Personen koordinieren, gelegentlich moderieren usw.“²⁷ Generell gibt es – nach Monika Udeani – Äußerungen dahingehend, dass spirituelle, theologische, praktische oder organisatorische Begleitung von außen wünschenswert ist bzw. hier noch Nachholbedarf besteht. Durch die vorgestellten Modelle ergeben sich Möglichkeiten für Hauptamtliche, die ehrenamtlichen Teams zu unterstützen,

²³ Judith Müller, Im Dienst der Kirche Christi. Zum Verständnis des kirchlichen Amtes heute, Regensburg 2000, 108.

²⁴ IE2/27,21–23.

²⁵ Vgl. IE1/24,10–21.

²⁶ Vgl. IE2/21,23–24,11.

²⁷ Monika Udeani, Unterwegs als Team (s. Anm. 8), 12.

zu fördern und zu begleiten. Für regional tätige Hauptamtliche können „neue Aufgaben in der Unterstützung der Identität der kleinen Gemeinde [entstehen]. Es ist wichtig, Ehrenamtliche zu begleiten, sie in ihrer Rolle zu stützen, spirituelle Quellen zu erschließen, Zugang zu Arbeitshilfen zu schaffen. Eine Chance für den persönlichen Gewinn der Ehrenamtlichen ist das Vernetzen untereinander, weil dadurch ein Lernen voneinander möglich wird.“²⁸

6. Resümee

Die markanteste Erkenntnis aufgrund der Interviews sind positive Erfahrungen mit den vorgestellten Modellen, selbst bei jenem Team, das sich in einem Auflösungsprozess befand.²⁹ Ausschlag gebend dafür sind vor allem Mitverantwortung, Eigenverantwortung in der jeweiligen Funktion, Partizipation sowie Kooperation. Weiters werden positive Erfahrungen mit den Modellen im Rahmen der quantitativen Erhebung, die in den interviewten Gemeinden im Nachhinein durchgeführt wurden, ins Spiel gebracht. Dazu wurden Gemeindeglieder mittels Fragebogen, der aufgrund der „ersten Ergebnisse der qualitativen Erhebung [...] entwickelt“³⁰ wurde, direkt einbezogen. Das Ergebnis erstaunt,

da der Großteil der Befragten – 80 der 120 Fragebögen wurden beantwortet – die Umsetzung der Modelle sehr positiv beurteilt. Den Gemeindegliedern ist es aufgrund der Antworten ein Anliegen, „die in die Leitung eingebundenen ehrenamtlichen MitarbeiterInnen zu stärken. Auch in der Beantwortung der Frage nach den Chancen und Grenzen wurde kaum Kritik an den Gemeindeleitungsmodellen mit Beteiligung Ehrenamtlicher geübt, sondern weitaus mehr der Rahmen bedacht, der für eine gute Einbindung in die Gemeindeleitung erforderlich ist.“³¹ Die Frage, ob und wie gemeindliche Leitungsmodelle mit Beteiligung Ehrenamtlicher in der Diözese Linz Zukunft haben, kann und muss aus praktisch-theologischer Sicht aufgrund der Zwischenergebnisse positiv beantwortet werden. Es ist ermutigend, dass neue Wege ausprobiert und professionell unterstützt werden, die einen Weg für kleine Gemeinden in die pastorale Zukunft erlauben.

Der Autor: *Helmut Eder, geb. 1966, Studium der Fachtheologie und Selbständigen Religionspädagogik in Salzburg und Innsbruck, ist Assistent am Institut für Pastoraltheologie und Gesellschaftslehre. Langjährige Erfahrungen als Seelsorger, Berater und Supervisor.*

²⁸ Sebastian Schneider, Konkurrenz oder Kooperation? Zum Verhältnis von hauptamtlicher und ehrenamtlicher Seelsorge, in: ThPQ 153 (2005), 278–285, 283.

²⁹ Vgl. IU1.

³⁰ Maria Obereder, Ergebnisse (s. Anm. 6), 1.

³¹ Ebd., 12.