



**Demografische Entwicklung**  
im Bistum Limburg – Wandel gestalten



Forschungsgesellschaft  
für Gerontologie e.V.  
Institut für Gerontologie  
an der TU Dortmund

„Demografische Entwicklung im Bistum Limburg –  
Wandel gestalten“

Bericht über die wissenschaftliche Begleitung  
der ersten Projektphase  
(November 2016 – August 2017)

September, 2017

## Impressum

### **Auftraggeber:**

Bistum Limburg  
Roßmarkt 4  
65549 Limburg an der Lahn

### **Auftragnehmer:**

Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V. /  
Institut für Gerontologie an der TU Dortmund  
Evinger Platz 13  
44339 Dortmund  
Tel.: (0231) 728 488 – 0  
Fax: (0231) 728 488 – 55  
E-Mail: [orka@post.uni-dortmund.de](mailto:orka@post.uni-dortmund.de)  
Internet: [www.ffg.tu-dortmund.de](http://www.ffg.tu-dortmund.de)

### *Projektleitung:*

Prof. Dr. Christoph Strünck

### *Bearbeitung:*

Anja Giesecking M.A.  
Dipl.-Psych. Frank Luschei

Folgende Zitierweise ist zu beachten:

Giesecking, A.; Luschei, F. & Strünck, C. (2017). „Demografische Entwicklung im Bistum Limburg – Wandel gestalten“ Bericht über die wissenschaftliche Begleitung der ersten Projektphase (November 2016 – August 2017), Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V. / Institut für Gerontologie an der TU Dortmund, Dortmund.

## Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>IV</b>
<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>V</b>
<b>Verzeichnis der Anhänge.....</b>	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
<b>1. Einleitung: Projekthintergrund und Zielsetzung der wissenschaftlichen Begleitung.....</b>	<b>6</b>
<b>2. Projektbausteine .....</b>	<b>6</b>
2.1. Fachgespräch .....	7
2.2. Workshop.....	7
2.3. Online-Befragung.....	9
2.4. Experteninterviews.....	14
<b>3. Auf einen Blick: Zentrale Ergebnisse der online-Befragung.....</b>	<b>15</b>
<b>4. Systematische Einordnung der empirischen Ergebnisse .....</b>	<b>24</b>
4.1. Wahrnehmung des demografischen Wandels .....	24
4.2. Herausforderungen und Chancen.....	27
4.3. Gestaltungsmaßnahmen und-perspektiven .....	32
4.4. Gesamtschau der Einschätzung von Maßnahmen in der Online-Befragung	55
4.5. Hindernisse und förderliche Rahmenbedingungen bei der Gestaltung des demografischen Wandels .....	59
4.6. Eintragungen in die Text- und Kommentarfelder.....	62
4.7. Evaluation des Online-Fragebogens.....	63
<b>5. Ziele einer Demografiestrategie .....</b>	<b>64</b>
<b>6. Ausgestaltung und Ausrichtung einer Demografiestrategie.....</b>	<b>64</b>
<b>7. Erfolgsfaktoren einer Demografiestrategie.....</b>	<b>64</b>
<b>8. Erwartungen an das Projekt.....</b>	<b>66</b>
<b>10. Schlussfolgerungen für die Weiterentwicklung des Projektdesigns.....</b>	<b>68</b>
<b>11. Anhang.....</b>	<b>69</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Alter der Teilnehmenden.....	10
Abb. 2: Einwohnerzahl .....	11
Abb. 3: Tätigkeiten der Teilnehmenden (Mehrfachnennungen).....	12
Abb. 4: Tätigkeitsstätte der Teilnehmenden .....	13
Abb. 5: Haupt- und Ehrenamtliche nach Tätigkeitsstätte.....	13
Abb. 6: Wahrnehmung des demografischen Wandels.....	25
Abb. 7: Wahrnehmung des demografischen Wandels nach Einwohnerzahl.....	26
Abb. 8: Zentrale Herausforderungen des demografischen Wandels .....	28
Abb. 9: Herausforderungen nach Tätigkeitsbereichen (HA/EA).....	30
Abb. 10: Durchführung von Maßnahmen „Ehrenamt“ nach Tätigkeitsstätte .....	33
Abb. 11: Einschätzung von Maßnahmen Ehrenamt .....	35
Abb. 12: Durchführung von Maßnahmen „Vernetzung / Kooperation“ .....	38
Abb. 13: Einschätzung von Maßnahmen „Vernetzung / Kooperation“ .....	39
Abb. 14: Durchführung von Maßnahmen „Liturgie und Spiritualität“ .....	41
Abb. 15: Einschätzung von Maßnahmen „Liturgie und Spiritualität.....	42
Abb. 16: Durchführung von Maßnahmen „Abschiedskultur“ .....	44
Abb. 17: Einschätzung von Maßnahmen „Abschiedskultur“ .....	45
Abb. 18: Durchführung von Maßnahmen „Neue Kommunikationsformen.....	46
Abb. 19: Einschätzung von Maßnahmen „Neue Kommunikationsformen“ .....	47
Abb. 20: Durchführung von Maßnahmen „Wirtschaftliche Vorsorge und Ressourcen“ .....	48
Abb. 21: Einschätzung von Maßnahmen „Wirtschaftliche Vorsorge und Ressourcen“ .....	49
Abb. 22: Durchführung von Maßnahmen „Kirche als Arbeitgeber“ .....	50
Abb. 23: Einschätzung von Maßnahmen „Kirche als Arbeitgeber“.....	51
Abb. 24: Durchführung von Maßnahmen „Zielgruppenbezogene Maßnahmen“ .....	52
Abb. 25: Einschätzung von Maßnahmen „Zielgruppenbezogene Maßnahmen“ .....	53
Abb. 26: Kombinierte Abbildung Durchführung und Sinnhaftigkeit von Maßnahmen, absteigend sortiert nach Durchführung .....	57
Abb. 27: Kombinierte Abbildung Durchführung und Sinnhaftigkeit von Maßnahmen, absteigend sortiert nach Sinnhaftigkeit .....	58
Abb. 28: Hindernisse.....	59
Abb. 29: Regelkreismodell einer Demografie-Strategie.....	66

## Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Mittelwerte von Unterstützungsmaßnahmen und Rahmenbedingungen .....	61
Tab. 2: Evaluation des Online-Fragebogens .....	63

## **1. Einleitung: Projekthintergrund und Zielsetzung der wissenschaftlichen Begleitung**

Das Bistum Limburg führt seit August 2016 das auf drei Jahre angelegte Projekt „Demografische Entwicklung im Bistum Limburg – Wandel gestalten“ durch. In dem Projekt sollen Handlungsstrategien für den Umgang mit dem demografischen Wandel speziell für das Bistum Limburg erarbeitet werden. Zudem soll ein gemeinsames Grundverständnis entwickelt werden, das nicht nur die mit den demografischen Veränderungen verbundenen Risiken sondern auch die Potenziale in den Blick nimmt.

Das Projekt ist dem Dezernat Kinder/Jugend/Familie zugeordnet und wird von Herrn Generalvikar Rösch und Frau Dr. Gilles geleitet. Projektmitarbeiterin ist Larissa Rathmer. Weitere Mitglieder des Projektteams sind Dr. Gerhard Buballa (Leiter der Stabstelle Pastorale Planung und Kirchlich Entwicklung), Sigrid Pörtner (Leiterin der Abteilung Familie & Generation) und Anneliese Wohn (Referentin 3./4. Lebensalter).

Die Forschungsgesellschaft für Gerontologie / das Institut für Gerontologie an der TU Dortmund (im Folgenden FfG genannt) hat das Bistum Limburg in der ersten Phase des Projekts wissenschaftlich begleitet (November 2016 bis August 2017). Das wissenschaftliche Projektteam der FfG unterstützte die Weiterentwicklung des Projektdesigns durch eine wissenschaftlich fundierte Analyse der Ausgangslage und der zentralen Aspekte und Themen des demografischen Wandels im Bistum Limburg. Außerdem war es Ziel der wissenschaftlichen Begleitung, zu einer realistischen Erfassung und Einschätzung der sich verändernden sowie der Bedarfslagen und Erwartungen beizutragen, um auf dieser Grundlage die Konzeptionierung möglichst passgenauer und tragfähiger Konzepte im Bistum Limburg zu ermöglichen.

## **2. Projektbausteine**

In der ersten Projektphase wurden von der wissenschaftlichen Begleitung folgende Bausteine umgesetzt:

- dezernatsübergreifendes Fachgespräch am 23. März 2017
- Workshop am 23. Mai 2017
- Online-Befragung im Juni / Juli 2017
- Experteninterviews im Juni / Juli 2017

Die Bausteine bauten aufeinander auf und ergänzten sich. Im Folgenden werden jeweils die mit den einzelnen Bausteinen verbundenen Ziele und das Vorgehen erläutert.

## 2.1. Fachgespräch

Am 23. März 2017 luden Generalvikar Wolfgang Rösch und Dezernentin Dr. Beate Gilles (Dezernat Kinder, Jugend und Familie) zu einem dezernatsübergreifenden Fachgespräch, ein. Dieses sollte zur Zielfindung im Projekt beitragen. So sollten mögliche Zielrichtungen und Fragestellungen für das Projekt dezernatsübergreifend gesammelt und diskutiert werden.

Insgesamt nahmen 15 Personen an dem Fachgespräch teil. Die Teilnehmenden sind überwiegend auf der Ebene der Bistumsleitung oder direkt im Projekt tätig. Moderiert wurde das Fachgespräch von Prof. Dr. Christoph Strünck, Leiter des Instituts für Gerontologie an der TU Dortmund.

Nach einer Begrüßung durch Generalvikar Wolfgang Rösch und Dezernentin Dr. Beate Gilles, einer kurzen Vorstellungsrunde und einem Impuls aus dem Buch Ma-leachi folgten die Vorstellung der FfG sowie eine Einführung zum Projekthintergrund und zum geplanten Projektablauf. Ein Impuls der FfG zu den demografischen Herausforderungen und Chancen im Bistum Limburg führte in die Thematik ein. Im Mittelpunkt des Fachgesprächs stand die Diskussion von inhaltlichen Schwerpunkten und Gestaltungsmöglichkeiten anhand der Leitfragen „Was heißt eigentlich Demografiestrategie?“ und „Was sind wichtige Handlungsfelder?“. Nach einem Ausblick und Abschluss aßen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gemeinsam zu Mittag.

## 2.2. Workshop

Der Workshop wurde am 23. Mai 2017 mit hauptamtlichen und ehrenamtlichen Vertreterinnen und Vertretern u.a. von Pfarreien und Verbänden durchgeführt.

Es nahmen 22 Personen<sup>1</sup> teil. Moderiert wurde der Workshop von dem wissenschaftlichen Projektteam der FfG, unterstützt durch das Projektteam des Bistums Limburg.

Ziel war es, die Perspektiven unterschiedlicher Personen- und Akteursgruppen zu Handlungsfeldern und Gestaltungsmöglichkeiten zu erfassen. Außerdem sollte von dem Workshop ein positiver Impuls ausgehen und das Projekt bekannt gemacht werden. Zudem wurde auf Grundlage des Workshops der Fragebogen für die Befragung der Pfarreien weiterentwickelt und anhand der Ergebnisse (und offenen Fragen / zu vertiefenden Punkte) aus dem Workshop wurden (weitere) Personen für Experteninterviews ausgewählt. Weiterhin flossen die Ergebnisse in die Weiterentwicklung des Projektdesigns ein.

---

<sup>1</sup> Inklusive zwei Personen des wissenschaftlichen Teams sowie drei Personen des Projektteams.

Nach einer kurzen Begrüßung und Vorstellungsrunde folgten die Vorstellung der FfG sowie eine Einführung zum Projekthintergrund und zum geplanten Projektablauf. Im Mittelpunkt des Workshops standen drei Themenblöcke. Der erste Themenblock „Inwiefern betrifft der demografische Wandel das Bistum Limburg und konkret meine Tätigkeit?“ diente als Einstieg in das Thema und zur Reflexion der Relevanz des Themas für die eigene Tätigkeit. Folgende Fragen wurden an Thementischen bearbeitet:

- a. Wie macht sich der demografische Wandel im Bistum Limburg bemerkbar?
- b. Wie erlebe ich den demografischen Wandel in meiner täglichen Arbeit?
- c. Welche Personengruppen habe ich angesichts des demografischen Wandels besonders im Blick?

In Themenblock II wurde die Frage „Was sind wichtige Handlungsfelder?“ gemeinsam im Plenum diskutiert. Die Diskussionspunkte wurden laufend an Metaplanwänden visualisiert. In der Mittagspause sortierte das FfG-Team die Ergebnisse und fügte sie zu Clustern zusammen.

Der Themenblock III „Welche Gestaltungsmöglichkeiten haben wir?“ war als Kleingruppenarbeit konzipiert und diente der exemplarischen Konkretisierung von Handlungsfeldern. Zunächst wurden die im Themenblock II genannten Handlungsfelder anhand einer Mehr-Punkt-Abfrage von den Teilnehmenden priorisiert. In einem weiteren Schritt wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebeten, selbstständig Kleingruppen zu bilden. Für die Arbeit in den Kleingruppen erhielten die Teilnehmenden folgende Leitfragen:

- Welche Chancen liegen in einer aktiven Gestaltung dieses Handlungsfelds vor dem Hintergrund des demografischen Wandels?
- Welche Personen- und Akteursgruppen sind in diesem Handlungsfeld gefragt?
- Welche Gestaltungsmöglichkeiten haben wir in diesem Handlungsfeld?
- Was können wir einbringen? Wie könnte die Rolle der Gruppenmitglieder aussehen?
- Wie können die Kirchenmitglieder einbezogen werden?
- Wo sehen wir das Bistum Limburg zur Gestaltung des Handlungsfelds besonders gut aufgestellt?
- In welcher Hinsicht gibt es im Bistum Limburg zur Gestaltung des Handlungsfelds möglicherweise Nachholbedarf?
- Welche Strukturen / Rahmenbedingungen werden benötigt?

Es folgte die Präsentation der Ergebnisse der Kleingruppen im Plenum. Vor diesem Hintergrund wurden die Ergebnisse des Workshops in der Gesamtschau diskutiert.

Auch die im Fachgespräch genannten Handlungsfelder wurden an diesem Punkt gezeigt und mit den im Workshop erarbeiteten Punkten in Beziehung gesetzt<sup>2</sup>.

### 2.3. Online-Befragung

Die Online-Befragung richtete sich an ehrenamtlich oder hauptamtlich Tätige in den Pfarreien, Einrichtungen und Verbänden. Ziel der Online-Befragung war es, ein Bild der Wahrnehmung des demografischen Wandels und der Einstellungen bezüglich der Gestaltungsmöglichkeiten im Bistum Limburg zu bekommen. So wurden Fragen zur Wahrnehmung des demografischen Wandels im Bistum Limburg, zu zentralen Herausforderungen, zu Maßnahmen zur Gestaltung des demografischen Wandels, zu Hindernissen und förderlichen Rahmenbedingungen sowie allgemeine Einordnungsfragen zur befragten Person und zur Evaluation des Fragebogens gestellt.

Der Link wurde breit verteilt. Per Mail angeschrieben wurden aktive Pfarrer und Priester im Bistum, die Pfarrgemeinderatsvorsitzenden, die Pfarrbüros sowie Einrichtungen und Verbände des Bistums. Es wurde darum gebeten, den Link der Befragung an interessierte Haupt- und Ehrenamtliche weiterzuleiten. Auf diese Weise wurde allen Interessierten die Möglichkeit gegeben, ihre Sicht der Dinge einzubringen. Die Befragung war zwischen dem 03. Juli 2017 und dem 24. August 2017 zur Beantwortung freigeschaltet. Die Teilnahme war freiwillig.

Der Fragebogen wurde insgesamt 973 mal angeklickt, davon wurde 157 mal nur die Startseite aufgerufen. Personen, die den Fragebogen gar nicht bis zum Ende der inhaltlichen Fragen ausgefüllt haben und die zu viele (über 100) weiß nicht / keine Antwort-Möglichkeiten angeklickt haben, mussten aus der Auswertung herausgenommen werden. Somit verblieben 578 Fragebögen<sup>3</sup>. Die Hälfte dieser Personen hat für das Ausfüllen weniger als 27 Minuten und die andere Hälfte länger gebraucht.

Die Auswertung der Befragung erfolgte mit SPSS, einem computerbasierten Analysetool. Da die einzelnen Werte auf- und abgerundet wurden, können sich bei der Summierung geringfügige Abweichungen von der ausgewiesenen Summe ergeben. Bei Vergleichen von Gruppen und deren Mittelwerten sind nahezu immer Unterschiede in den Zahlenwerten erkennbar. Mittels statistischer Signifikanzprüfungen wurde dann getestet, ob die Unterschiede so groß und so „substanziell“ sind, dass sie nicht im Bereich der zufälligen Schwankungen liegen können. In den Darstellungen wird teilweise eine Kurzform der Aussagen und Maßnahmen verwendet, die Formulierung aus dem Fragebogen findet sich im Anhang.

---

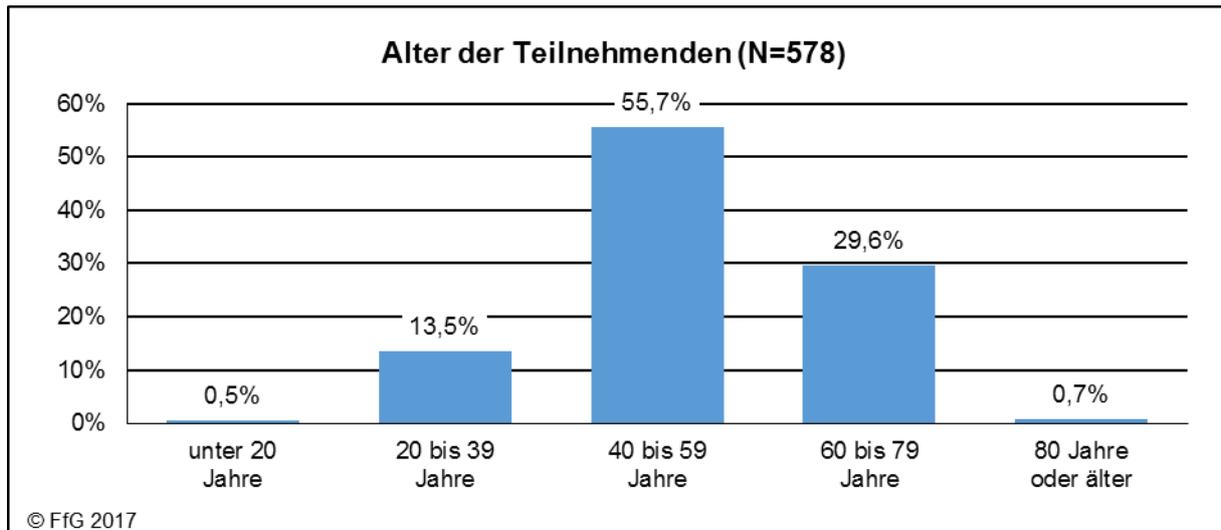
<sup>2</sup> Die Anwesenden wurden in der Einführung informiert, dass auch im Fachgespräch bereits ein Brainstorming zu möglichen Zielsetzungen und Handlungsfeldern durchgeführt wurde.

<sup>3</sup> Da keine Angaben zur Grundgesamtheit vorliegen, können keine Aussagen zur Repräsentativität getroffen werden.

42,6% der Teilnehmenden sind männlich, 57,4% weiblich<sup>4</sup>.

Die folgende Abb. 1 gibt einen Überblick über das Alter der Teilnehmenden. Nur sehr wenige Personen unter 20 Jahren und ab 80 Jahren haben teilgenommen, was jedoch auch auf die Zielgruppe der Befragung (u.a. Hauptamtliche) sowie die Durchführung in Form einer Online-Befragung zurückzuführen ist.

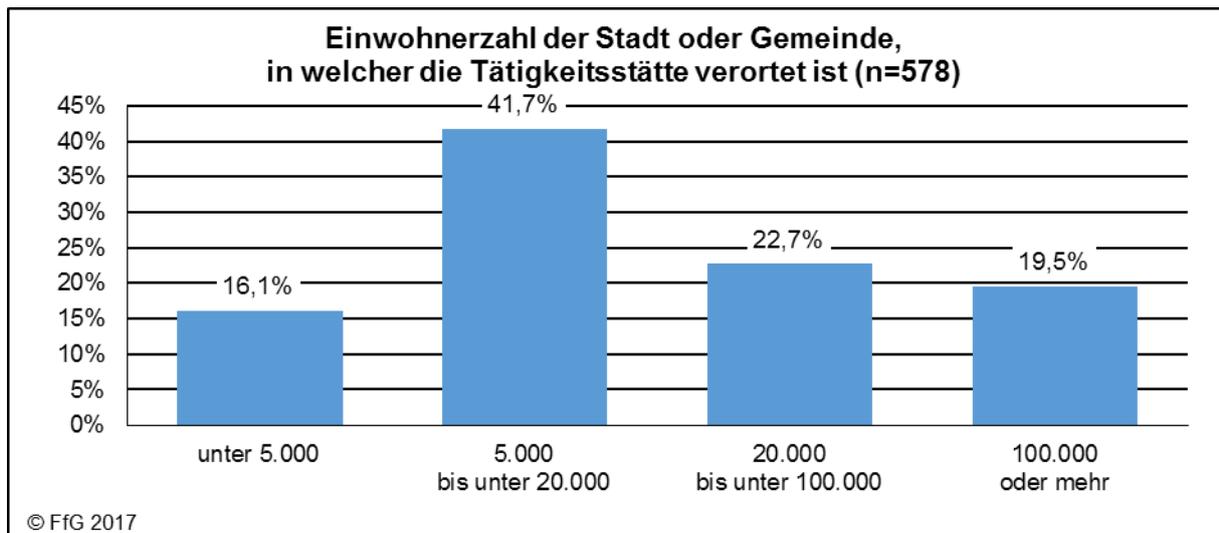
Abb. 1: Alter der Teilnehmenden



Über 50% der Teilnehmenden beziehen ihre Angaben auf eine Gemeinde oder Kleinstadt mit bis zu 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern (siehe Abb. 2). 22,7% auf eine Mittelstadt (20.000 bis unter 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner) und 19,5% auf eine Großstadt mit mehr als 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner.

<sup>4</sup> Die Ausfülldauer wird vom Programm automatisch berechnet und umfasst die Zeit vom Beginn des Ausfüllens bis zum Abschicken der Daten. Sie ist die einzige Information, die „ungefragt“ von den Teilnehmern erhoben wurde. Darüber hinaus wurden keine Informationen erfasst (z.B. IP-Adresse), mit denen eine spätere Rückverfolgung auf den Antwortenden möglich wäre. Insofern sichert der Online-Fragebogen schon rein technisch die Anonymität des Befragten.

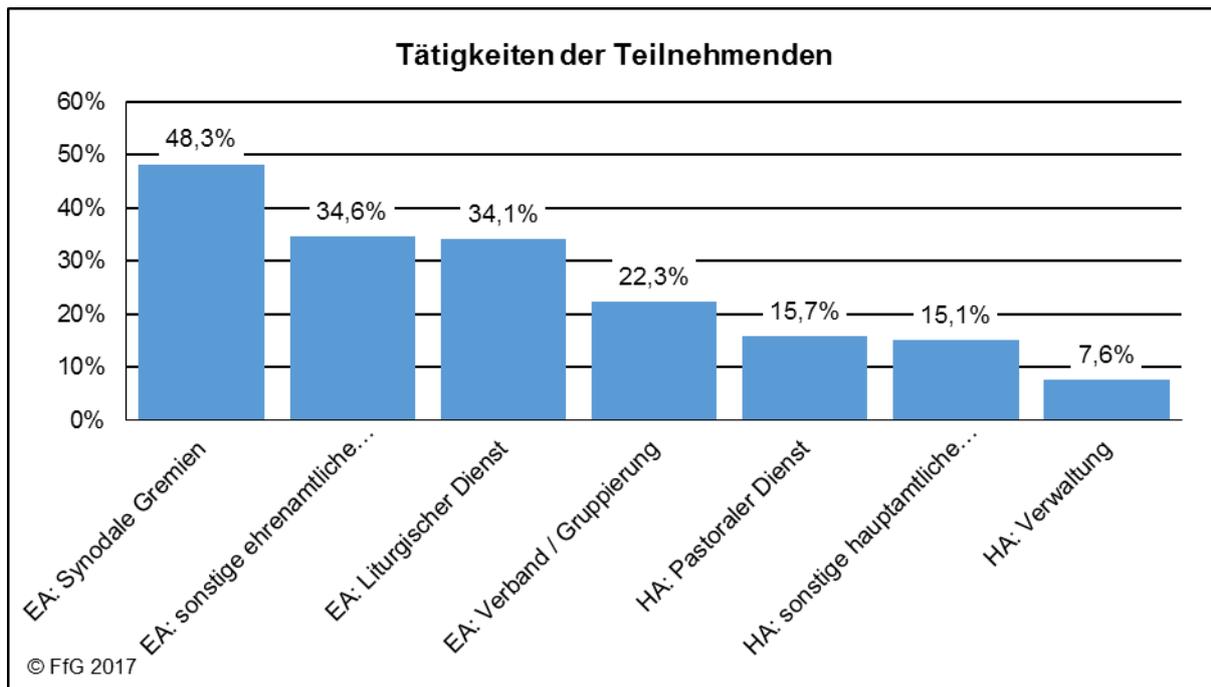
Abb. 2: Einwohnerzahl



63,1% sind ausschließlich ehrenamtlich und 28,0% ausschließlich hauptamtlich tätig. 8,8% sind sowohl haupt- als auch ehrenamtlich tätig.

Die Angaben zu den Tätigkeiten konnten weiter spezifiziert werden. Dabei zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Teilnehmenden offensichtlich mehrere Aufgaben in mehreren Detailbereichen gleichzeitig übernehmen. Insofern kommt es hier zu vielen Mehrfachnennungen. Die folgende Abb. 3 zeigt den Anteil aller Teilnehmenden, die in den Detailbereichen tätig sind. Demnach ist fast die Hälfte in synodalen Gremien aktiv. In der Verwaltung sind nur wenige (n=44) tätig.

Abb. 3: Tätigkeiten der Teilnehmenden (Mehrfachnennungen)



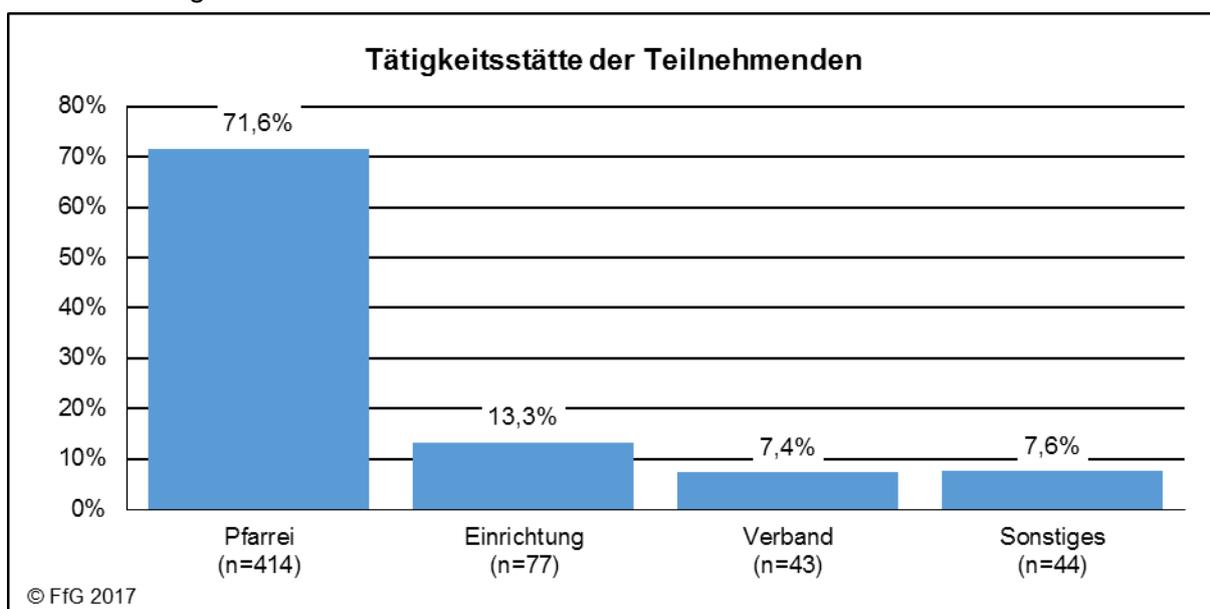
Bei den ehrenamtlichen und hauptamtlichen Tätigkeiten konnten kurze Stichworte zur Beschreibung der eigenen Tätigkeiten eingefügt werden. Bei den ehrenamtlichen Tätigkeiten spielt offensichtlich die Hilfe und Beteiligung am Gottesdienst eine große Rolle. Dieses Stichwort bzw. Wortfragment taucht 38 Mal auf. Danach folgt der Ortsausschuss (35), der Chor (29) und der Pfarrgemeinderat (21). Tätigkeiten mit Kindern (41), Jugendlichen (30) und Flüchtlingen (21) spielen offensichtlich ebenfalls eine große Rolle.

Bei den Beschreibungen der hauptamtlichen Tätigkeiten werden die Stichworte oder Wortfragmente Kita/Kindergarten/Kindertagesstätte (53), Kita-Leitung (41), Leitung (51), Erzieher (41) und Bildung (14) besonders oft genannt.

71,6% der Teilnehmenden sind primär für eine Pfarrei tätig (dabei handelt es sich zu 69,9% um eine Pfarrei Neuen Typs), 13,3% primär für eine Einrichtung und 7,4% primär für einen Verband. 7,6% haben die Antwortkategorie „Sonstiges“ gewählt.<sup>5</sup> Insofern repräsentieren die Ergebnisse in erster Linie die Einschätzungen der in und für Pfarreien Tätigen.

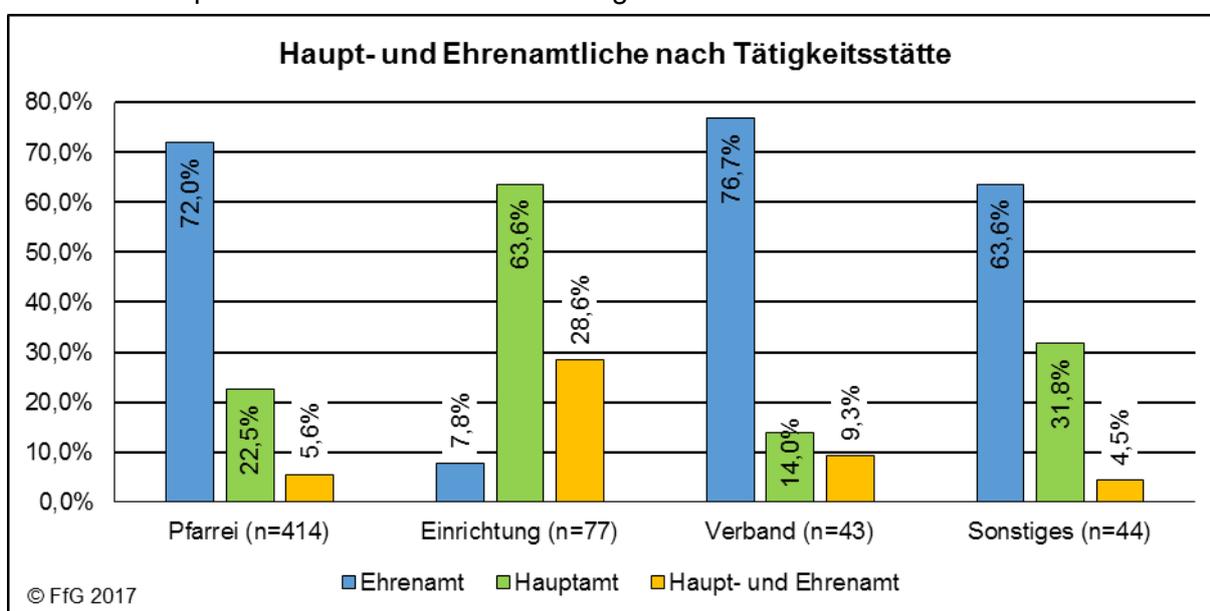
<sup>5</sup> Vergleiche nach Tätigkeitsstätten sind somit nicht unproblematisch, da nur wenige Personen primär für einen Verband (n=43) tätig sind. 414 Personen gaben an, primär für eine Pfarrei tätig zu sein, 77 für eine Einrichtung. Aus diesem Grund wird weitgehend auf Signifikanzprüfungen in Bezug auf Personen, die primär für einen Verband tätig sind, verzichtet.

Abb. 4: Tätigkeitsstätte der Teilnehmenden



Aus den Pfarreien und den Verbänden haben mehrheitlich Ehrenamtliche und aus den Einrichtungen mehrheitlich Hauptamtliche teilgenommen (siehe Abb. 5).

Abb. 5: Haupt- und Ehrenamtliche nach Tätigkeitsstätte



9,2% der Teilnehmenden sind unter 3 Jahren an ihrer jeweiligen Tätigkeitsstätte, 22,5% zwischen 3 und 10 Jahren sowie 68,3% über 10 Jahre.

Die angebotenen Textfelder wurden sehr rege für die Eintragung von Kommentaren genutzt. 83% der Teilnehmenden der Auswertungsgruppe haben zu mindestens einer der offenen Fragen Kommentare eingefügt.

## 2.4. Experteninterviews

Ziel der Experteninterviews war es, die Ergebnisse aus den anderen Bausteinen zu ergänzen, indem spezifische Bereiche vertieft betrachtet werden.

Die Auswahl der Interviewpartner erfolgte in Rücksprache mit dem Projektteam des Bistums Limburg. Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, möglichst verschiedene Aspekte in den Blick zu nehmen, wohlwissend, dass es weitere spannende Bereiche gibt, die jedoch an diesem Punkt des Projektes nicht vertiefend betrachtet werden können.

Larissa Rathmer stellte den Erstkontakt zu den als mögliche Interviewpartnerinnen und Interviewpartner identifizierten Personen her und informierte sie über das Vorhaben. Nachdem diese ihre Bereitschaft zu einem Interview erklärten, erfolgte die Terminabsprache von Seiten der FfG.

Es wurden telefonische Interviews mit 4 Personen aus den folgenden Bereichen geführt:

- Kath. Polizeiseelsorge (IP1)<sup>6</sup>
- Referat Ehe und Familie (IP2)
- Referat Gemeinden von Katholiken anderer Muttersprache (IP3)
- Rentamt (IP4)

Das Referat Ehe und Familie sowie das Referat von Katholiken anderer Muttersprache wurden ausgewählt, um die in diesen Referaten im Mittelpunkt stehenden Personengruppen vertieft in den Blick zu nehmen<sup>7</sup>. Das Rentamt fand als Schnittstelle zwischen zentralen Diensten des Ordinariats in Bezug auf Finanz- und Grundsatzfragen besonderes Interesse. Die Katholische Polizeiseelsorge steht stellvertretend für einen Bereich, in welchem Personen im Mittelpunkt stehen, die durch ihren beruflichen Alltag einen ganz anderen Einblick in die Gesellschaft bekommen.

Die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner wurden vor Beginn der Interviews darüber aufgeklärt, dass aufgrund der Konzeption des Projekts keine Anonymisierung zugesichert werden kann. Die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner wer-

---

<sup>6</sup> Die Abkürzung IP steht für Interviewpartnerin oder Interviewpartner.

<sup>7</sup> Andere Personengruppen wie z.B. die Gruppen der jungen Menschen und die Gruppe der älteren Menschen sind bereits durch die Zusammensetzung der Projektgruppe prominent im Projekt vertreten.

den mittels der Verwendung der Abkürzungen zwar nicht namentlich genannt, jedoch ist es für die Einordnung der Aussagen wichtig, ihren Tätigkeitsbereich anzugeben. In Folge ließ sich keine Anonymisierung realisieren, da durch die Benennung der Tätigkeitsbereiche auch Rückschlüsse auf die Personen möglich sind. Vor Beginn des Interviews wurden die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner zudem um ihr Einverständnis mit einer Tonbandaufnahme gebeten. Dieser stimmten alle Interviewpartner zu. Die Aufnahmezeit variierte zwischen 19 und 34 Minuten.

Es wurde ein Interviewleitfaden verwendet. Dieser wurde in den Interviews nicht Punkt für Punkt abgearbeitet, sondern flexibel eingesetzt und diente vor allem als Orientierung. Je nach Gesprächsverlauf wurden Fragen umformuliert oder weggelassen, beispielsweise wenn diese aufgrund einer vorangegangenen Antwort als schon beantwortet erachtet werden konnten oder irrelevant wurden.

### **3. Auf einen Blick: Zentrale Ergebnisse der online-Befragung**

Hier fassen wir die aus unserer Sicht zentralen Ergebnisse der online-Befragung zusammen. Ausführliche Darstellungen der Ergebnisse befinden sich in Kapitel 4. Angesichts der methodischen Grenzen einer online-Befragung dürfen Ergebnisse und Unterschiede im Antwortverhalten zwar nicht überinterpretiert werden. Dennoch zeigt die Auswertung, an welchen Stellen eine Demografie-Strategie ansetzen könnte. Daher werfen wir zunächst einen Blick auf die auffälligsten Ergebnisse. Anschließend spitzen wir einige Befunde zu Thesen zu und interpretieren sie im Sinne einer Stärken-Schwächen-Analyse. Bemerkenswert ist, wie viele Ehrenamtliche an der Befragung teilgenommen haben. Auch das Interesse an den offenen Fragen war überdurchschnittlich hoch. Im Vergleich zu kommunalen Befragungen wird deutlich, dass die starke soziale Nähe noch immer die Kirche von der Kommune unterscheidet. Das ist auch die entscheidende Basis dafür, den demografischen Wandel als Chance zu begreifen.

Wir haben nicht alle denkbaren Zusammenhänge zwischen sozio-demografischen Merkmalen der Befragten und ihren Antworten ausgewertet. Wir konzentrieren uns auf diejenigen Zusammenhänge, bei denen deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Befragten erkennbar sind. Wir interpretieren diese Ergebnisse aus unserer Sicht und vor unserem spezifischen Erfahrungshorizont. Vertreterinnen und Vertreter des Bistums mögen daraus teilweise andere Schlüsse ziehen.

#### **Wie wird Wandel wahrgenommen**

Die meisten Befragten registrieren eine wachsende Zahl von älteren Menschen (60plus), von Menschen mit Migrationshintergrund und von Hochbetagten (80plus). Allerdings stufen sie den Zuwachs eher als moderat ein. Zurück geht nach Ansicht

der Befragten vor allem die Zahl der Jugendlichen, der aktiven Kirchenmitglieder, der Kirchenmitglieder, der Ehrenamtlichen allgemein sowie der Kinder. Die Zahl der älteren Ehrenamtlichen hingegen wird als leicht wachsend wahrgenommen. Es verwundert daher nicht, dass hinterher bei den Maßnahmen die Rekrutierung jüngerer Ehrenamtlicher als wichtiger eingestuft wird.

### **Unterschiedliche Wahrnehmung des demografischen Wandels**

Je kleiner die Kommune ist, in der die Befragten arbeiten, desto stärker nehmen sie die demografischen Veränderungen wahr. Auch gibt es signifikante Unterschiede zwischen den Altersgruppen. So nehmen die Personen zwischen 20 und 39 Jahre einen geringeren Rückgang der genannten Gruppen wahr als die Personen zwischen 40 und 59 Jahre und die Personen zwischen 60 und 69 Jahre. Wer für eine Pfarrei tätig ist, nimmt weniger Kinder und Jugendliche wahr als Personen aus Einrichtungen. Diese Personen wiederum nehmen stärker wahr, dass die religiöse Vielfalt wächst.

Unabhängig von den statistisch messbaren demografischen Veränderungen vor Ort zeigen diese Antworten, dass demografischer Wandel vor dem Hintergrund der eigenen Erfahrungen interpretiert wird. In Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe konzentrieren sich Gruppen, die demografisch schrumpfen mögen. Eine Pfarrei mag sozial stärker abgeschottet sein als Einrichtungen, in denen religiös-kulturelle Vielfalt stärker bemerkbar ist.

### **Rangliste: Herausforderungen des demografischen Wandels**

Die höchsten Zustimmungswerte erreichen die Aussagen: Es gibt häufiger als früher den Wunsch, sich nur noch punktuell und zeitlich befristet ehrenamtlich zu engagieren; Ehrenamtliche und Fachkräfte zu gewinnen ist schwierig. Die Einschätzungen dieser Herausforderungen unterscheiden sich nicht nur nach Tätigkeitsbereichen, sondern vor allem nach Alter und nach Haupt- und Ehrenamt. Besonders deutlich ist, dass ausschließlich Hauptamtliche signifikant seltener sagen, Ehrenamtliche seien schwieriger zu gewinnen als die Ehrenamtlichen selbst.

### **Rangliste: die sinnvollsten Maßnahmen**

Zu den aus Sicht der Befragten sinnvollsten Maßnahmen zählen die Gewinnung jüngerer Ehrenamtliche und die persönliche Ansprache potenzieller Ehrenamtlicher. Die Orientierung an individuellen Interessen und Talenten von Ehrenamtlichen zählt auch dazu. Auch die barrierefreie Gestaltung von Gebäuden sowie die Schulung von Hauptamtlichen werden als sehr sinnvoll gewertet. Verstärkte Nutzung sozialer Medien und eine stärkere Öffentlichkeitsarbeit haben ebenfalls hohe Zustimmungswerte

wie auch die verstärkte Ansprache von Menschen über ihre Interessen. Die geringste Zustimmung finden die Übernahme ehrenamtlicher Aufgaben durch Hauptamtliche sowie der Rückbau von Immobilien.

### **Gestaltungsmöglichkeiten: Ehrenamt**

Sowohl in den meisten Pfarreien als auch in Einrichtungen und Verbänden werden potenzielle Ehrenamtliche persönlich angesprochen. Jüngere wie ältere Ehrenamtliche werden in über 75 Prozent aller Fälle neu gewonnen, und es werden auch Aufgaben verstärkt von Ehrenamtlichen übernommen. Diese Maßnahmen werden auch für besonders sinnvoll gehalten. Das gilt allerdings auch für den Ansatz, sich stärker an Interessen und Bedürfnissen potentieller Ehrenamtlicher zu orientieren und Ehrenamtliche systematisch zu schulen und zu begleiten. Beides wird aber offenbar deutlich seltener praktiziert.

### **Gestaltungsmöglichkeiten: Vernetzung und Kooperation**

Mit der Evangelischen Kirche, der Caritas und den Kommunen scheinen relativ starke Kooperationen zu bestehen. Befragte aus Pfarreien geben am seltensten an, mit anderen Religionsgemeinschaften vernetzt zu sein, obwohl diese Maßnahme relativ hohe Zustimmungswerte unter allen Befragten hat. An dieser Stelle ist jedoch auch darauf hinzuweisen, dass die in der Befragung genannten Akteure in der Bedeutung der Vernetzung mit diesen nicht gleichzusetzen sind. Es liegt in der Natur der Sache, dass z.B. eine Vernetzung und Kooperation mit der Caritas von besonderer Bedeutung ist und auch die Vernetzung und Kooperation mit der evangelischen Kirche liegt aufgrund der Verbundenheit im christlichen Glauben näher als die mit anderen Religionsgemeinschaften.

### **Gestaltungsmöglichkeiten: Liturgie und Spiritualität**

Der auffälligste Kontrast zeigt sich beim Gottesdienstangebot. Von den Befragten in Pfarreien geben nur die Hälfte an, dass sie hier Veränderungen vorgenommen haben. Doch die Maßnahme wird insgesamt für sinnvoll gehalten, allerdings vor allem von den hauptamtlich Tätigen und von Befragten aus Einrichtungen.

### **Gestaltungsmöglichkeiten: Abschiedskultur**

Der deutlichste Kontrast bei den Maßnahmen liegt darin, dass es vielerorts Verabschiedungen und gestaltete Übergänge in Einrichtungen gibt. Übergänge der eige-

nen Beschäftigten – etwa von der Arbeit in den Ruhestand – werden jedoch viel seltener gestaltet, obwohl sie von den Befragten für sinnvoll gehalten werden.

### **Gestaltungsmöglichkeiten: Kommunikation**

Hier sind die Kontraste zwischen Zustimmung und realer Umsetzung am größten. Menschen verstärkt über ihre Interessen anzusprechen, geschieht in deutlich weniger als der Hälfte aller Fälle, obwohl auch diesen Ansatz die meisten für sehr sinnvoll halten. Ein Viertel der Befragten aus Pfarreien geben an, dass neue Kommunikationsformen bei ihnen nicht genutzt werden, obwohl diese Maßnahme für sehr sinnvoll gehalten wird.

### **Gestaltungsmöglichkeiten: Gebäude**

Multifunktionale Nutzung und barrierefreie Gestaltung von Gebäuden gelten als sehr sinnvoll. Im Unterschied zur multifunktionalen Nutzung sind aber zumindest die Gebäude in Pfarreien nur zu zwei Dritteln barrierefrei. Zurückgebaut werden Immobilien relativ selten, und die meisten halten diese Maßnahme auch nicht für besonders sinnvoll.

### **Gestaltungsmöglichkeiten: Kirche als Arbeitgeber**

Hier fällt auf, dass die als sehr sinnvoll eingestufte Unterstützung älterer Hauptamtlicher eher selten praktiziert wird, im Unterschied zur Schulung und zu flexiblen Arbeitszeiten. Dieser Befund deckt sich mit anderen Erkenntnissen aus der Befragung, dass ältere Beschäftigte offensichtlich nicht speziell gefördert und Übergänge in den Ruhestand nicht gezielt gestaltet werden. Ähnlich wie beim Ehrenamt scheint der Fokus stärker auf den Jüngeren zu liegen, weil sie ja „weniger“ sind.

### **Gestaltungsmöglichkeiten: zielgruppenbezogene Maßnahmen**

Auch hier zeigen sich Kontraste zwischen Wertschätzung und Umsetzung von Maßnahmen, aber ebenso deutliche Unterschiede zwischen Gruppen von Befragten. Als sehr sinnvoll gilt neben Besuchen bei pflegebedürftigen und immobilen Kirchenmitgliedern den Austausch zwischen Alt und Jung zu fördern. Diesen Austausch pflegen aber weniger als 40 Prozent der Pfarreien und auch nur wenig mehr als 60 Prozent der Einrichtungen. Auch die Ansprache kirchenferner Milieus finden viele sinnvoll, sie findet aber in der Praxis eher selten statt. Hier zeigen sich allerdings starke Unterschiede unter den Befragten: Die Hauptamtlichen finden eine solche Maßnahme sinnvoller als Ehrenamtliche.

## **Ressourcen für die Gestaltung des demografischen Wandels**

Den demografischen Wandel gezielt mit Maßnahmen zu gestalten, lenkt nach Meinung der meisten Befragten nicht von den Kernaufgaben der Kirche ab. Wenn Maßnahmen nicht umgesetzt werden, liegt das vor allem daran, dass geeignete Personen fehlen. Vor allem Ehrenamtliche und langjährig Beschäftigte sehen hier den größten Engpass. Dieser Faktor scheint auch wichtiger zu sein als Ressourcen, die ebenfalls häufig genannt werden. Auffällig ist auch, dass in Pfarreien neuen Typs mögliche Demografie-Maßnahmen häufiger kontrovers diskutiert werden.

## **Rahmenbedingungen für die Gestaltung des demografischen Wandels**

Mehr zeitliche Ressourcen für hauptamtliches Personal, Sensibilisierung der zuständigen Personen, Qualifizierungsmaßnahmen für zuständige hauptamtliche Mitarbeiter/innen sowie für Ehrenamtliche: Diese Faktoren werden als besonders relevant eingestuft, um den demografischen Wandel zu gestalten. Für deutlich weniger wichtig halten die meisten Befragten, Daten und Statistiken bereit zu stellen.

## **Stärken und Schwächen – Thesen und Interpretation**

Es gibt teilweise signifikante Unterschiede zwischen der Wertschätzung bestimmter Maßnahmen und ihrer Umsetzung vor Ort. Wenn Befragte eine Maßnahme überwiegend für sehr sinnvoll halten, sie aber eher seltener umgesetzt wird, lässt dies auf Verbesserungspotenzial schließen. Es kann zwar auch andere Gründe geben, die solche Unterschiede erklären können. So erscheint es nicht allen Einrichtungen sinnvoll, Angebote für pflegende Angehörige zu schaffen. Dennoch können die Befragten diese Maßnahme prinzipiell für sinnvoll halten. Für die Gesamtauswertung halten wir es dennoch für sinnvoll, signifikante Unterschiede als eine „Schwäche“ zu interpretieren, die man stärken kann.

Grundsätzlich können Stärken weiter profiliert oder Schwächen verringert werden, oder auch beides. Stärken ergeben sich aus einer weitgehenden Übereinstimmung zwischen einem hohen Anteil von umgesetzten Maßnahmen und einem hohen Zustimmungswert der meisten Befragten (mindestens sinnvoll bis unbedingt notwendig). Schwächen zeigen sich, wenn es größere Abweichungen zwischen Umsetzung und Zustimmung zu Maßnahmen gibt.

Wir stellen unseren Interpretationen immer eine These an die Seite. Thesen wie auch Interpretationen sind zugespitzt, vielleicht auch überspitzt. Wir wollen damit in erster Linie den Blick schärfen, um vertraute Gewohnheiten anders anzuschauen.

## Hohes Engagement und soziale Nähe als Stärke

*Das Bistum Limburg kann auf breitem Engagement und sozialen Beziehungen zu den Menschen aufbauen, um den demografischen Wandel zu gestalten.*

Die Antworten auf die Befragung, aber auch die ungewöhnlich hohe Zahl an offenen Kommentaren lassen darauf schließen, dass es im Bistum Limburg ein starkes Engagement und dichte soziale Beziehungen gibt. Auch die große Zahl von Ehrenamtlichen, die sich an der Befragung beteiligt haben, deutet darauf hin. Dass offenbar potentiell Ehrenamtliche häufig persönlich angesprochen werden, ist keineswegs typisch für moderne Freiwilligen-Arbeit und ein großes Plus. Auch werden immobile und pflegebedürftige Mitglieder nicht alleine gelassen. Es scheint also eine gute Basis zu geben, um den demografischen Wandel aktiver zu gestalten und seine Chancen zu nutzen. Mit dieser Basis können jedoch auch Routinen und Gewohnheiten verbunden sein, welche diese Gestaltung erschweren.

## Interessen von Ehrenamtlichen ernster nehmen

*Verantwortliche und Engagierte im Bistum sollten die Interessen aktiver und potentieller Ehrenamtlicher ernster nehmen und nicht in erster Linie vom eigenen Bedarf ausgehen.*

Die Antworten zum Ehrenamt lassen sich zu einem Bild zusammenfügen, das Brüche hat. Jüngere Ehrenamtliche zu gewinnen wird für deutlich sinnvoller gehalten als ältere Ehrenamtliche zu rekrutieren. Das ist grundsätzlich plausibel, da so langfristig neue Aktive gewonnen werden können. Es ist aber auch schwieriger, weil gerade die Jüngeren eher das Interesse haben, sich punktuell und projektförmig zu engagieren. Außerdem wächst die Zahl der aktiven Älteren im demografischen Wandel stark an. Das Potential wäre also hier ungleich größer als bei den Jüngeren.

Vielleicht konzentrieren sich viele auf jüngere Ehrenamtliche, weil viele davon ausgehen, die Älteren sowieso stärker zu erreichen. Doch es kann ja auch wichtig sein, sich verstärkt mit den Interessen und Ressourcen dieser vermeintlichen „Stammkunden“ zu beschäftigen und sie nicht zu verlieren.

Potentiell Ehrenamtliche werden nach Auskunft von drei Viertel der Befragten persönlich angesprochen. Das ist ein hoher Wert und zeigt, wie wichtig soziale Nähe für Pfarreien, Einrichtungen und Verbände nach wie vor ist. Doch zugleich geben nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten an, dass man sich an den individuellen Interessen und Talenten von Ehrenamtlichen orientiere. Weniger als die Hälfte sagt, dass Menschen bei ihnen verstärkt über ihre Interessen angesprochen würden, obwohl dies für sehr sinnvoll gehalten wird. Das Ehrenamt erscheint also eher instrumentell. Die Aktiven in Pfarreien und Einrichtungen wissen, wofür Ehrenamtliche gebraucht werden und so spricht man sie wahrscheinlich auch an. Die eigenen Talente der Ehrenamtlichen können dabei jedoch untergehen und damit auch wertvolles Engagement.

Wie wichtig es ist, die Interessen der Ehrenamtlichen ernst zu nehmen, zeigt auch ein anderer Befund. Die meisten Befragten halten es für sehr sinnvoll, Ehrenamtliche zu schulen und zu begleiten. Doch weniger als die Hälfte der Befragten sagt, dass Ehrenamtliche bei ihnen entsprechend geschult würden. Dies ist einer der größten Kontraste in der online-Befragung. Hat man Ehrenamtliche für die vorab definierten Aufgaben gefunden, ist das wichtigste Ziel erreicht: So könnte man diese Haltung charakterisieren. Doch im demografischen Wandel müssen nicht nur neue Ehrenamtliche gewonnen, sondern vor allem aktive Ehrenamtliche gehalten und auch gefördert werden.

Dazu müssen gerade die Hauptamtlichen mehr Einblick in die Bedürfnisse und Interessen der Ehrenamtlichen haben. Es ist bezeichnend, dass sie es für einfacher halten, Ehrenamtliche zu gewinnen, als die Ehrenamtlichen selbst. Die Ehrenamtlichen rekrutieren sich in der Regel auch stark gegenseitig und können diese Herausforderung realistischer einschätzen. Ihr Wissen darum ließe sich auch in dieser Hinsicht viel besser nutzen. Dieses Wissen könnte auch dazu beitragen, neue Rollen zwischen Haupt- und Ehrenamt zu schaffen, die viele Befragte für sehr sinnvoll halten.

### **Generationen besser verbinden**

*Die arbeitsteilige Konzentration auf verschiedene Zielgruppen erschwert es, den Zusammenhalt zwischen Generationen neu zu organisieren.*

Den Austausch zwischen Jung und Alt zu fördern, halten die Befragten im Schnitt für sehr sinnvoll. Doch nur knapp 40 Prozent bejahen, dass dieser Austausch bei ihnen gefördert wird. Noch weniger, nämlich rund 30 Prozent, berichten von Angeboten für pflegende Angehörige, die ebenfalls für sehr sinnvoll gehalten werden. Solche Angebote leisten ebenfalls einen wichtigen Beitrag, Generationen zu verbinden.

Es kann gut sein, dass die soziale und pastorale Arbeit der Kirche im Bistum Limburg ähnlich wie bei vielen anderen Institutionen zu stark zielgruppenorientiert ausgerichtet ist. Die demografischen Herausforderungen legen ja sogar nahe, sich systematisch mit Kinder, Jugend und Familie einerseits sowie den Älteren andererseits zu beschäftigen. Dabei kann aber verloren gehen, dass Kontakte zwischen Generationen im demografischen und sozialen Wandel ganz neu organisiert werden müssen. Das gilt zum Beispiel auch für soziale Einrichtungen, die baulich und konzeptionell Generationen trennen, aber auch zusammenführen können, ohne die damit verbundenen Konflikte auszublenden.

### **Die Kirche öffnen, ohne den Kern zu verprellen**

*Verantwortliche und Aktive sollten sich systematisch damit auseinandersetzen, wie sehr und auf welche Weise auch kirchenferne Milieus angesprochen werden können.*

Wie sehr sollen sich Pfarreien auch um diejenigen kümmern, die der Kirche eher fern stehen? Diese Frage ist angesichts einer abnehmenden Zahl von Kirchenmitgliedern

und Aktiven durchaus wichtig. Aus den Antworten auf diese Fragekomplexe ergibt sich ein bezeichnendes Bild. Durchschnittlich für eher sinnvoll halten es die Befragten, sich auf Kirchenmitglieder zu konzentrieren. Das bedeutet auch, dass es auch viele gibt, welche diese Maßnahme weniger sinnvoll finden. Darunter sind vor allem hauptamtliche Mitarbeiter zu finden. Ehrenamtliche hingegen finden die Konzentration auf Kirchenmitglieder sinnvoller. Hauptamtliche, dauerhaft in der Verantwortung für ihre Kirche, haben offenbar die Sorge, dass die Kirche in starke demografische Turbulenzen geraten könnte. Die Ehrenamtlichen – so unsere Interpretation – sind in der Regel der Kirche stark verbunden und sehen nicht ein, dass man sich bei allem Engagement auch noch um kirchenferne Kreise besonders bemühen soll.

### **Die vergessenen (aktiven) Alten?**

*Verantwortliche und Engagierte im Bistum sollten sich mehr um die besonderen Lebenslagen älterer Menschen kümmern und bei der Gestaltung von Übergängen helfen.*

Die besonderen Lebenslagen im Alter und die Übergänge zwischen Arbeit und Rente oder zwischen Hauptamt und Ehrenamt werden in einer alternden Gesellschaft und alternden Kirche immer wichtiger. Maßnahmen, die Ältere in solchen Situationen unterstützen können, werden laut Befragung jedoch am seltensten umgesetzt. Trauercafés, Angebote für Witwen und Witwer, Angebote für Menschen vor dem Ruhestand oder die Vorbereitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Rente: Diese Maßnahmen werden von weniger als 30 Prozent der Befragten als gelebte Praxis genannt. Wenn man davon ausgeht, dass viele aktive Alte von solchen Maßnahmen profitieren würden und damit auch der Kirche stärker verbunden sein könnten, verwundert diese eher geringe Bedeutung. Auch gegenüber Jüngeren könnte sich die Kirche als Arbeitgeber attraktiver zeigen, wenn Übergänge bewusst gestaltet würden.

Möglicherweise herrscht doch die Meinung vor, dass die knappen und wertvollen „Jungen“ plus Familien die eigentliche Zielgruppe einer zukunftsorientierten Kirchenentwicklung sein sollten. Demografischen Wandel gestalten, hieße dann vor allem, sich um die weniger Jungen zu kümmern. Die Chancen des demografischen Wandels, die auch in einer wachsenden Zahl aktiver, gesunder und engagierter älterer Menschen liegt, würden so aber liegen gelassen.

### **Spiritualität und Liturgie: Immun gegen demografischen Wandel?**

*Das Bistum sollte den demografischen Wandel auch als Chance für Spiritualität und Liturgie sehen.*

Zielgruppenspezifische spirituelle Angebote erscheinen den Befragten als sehr sinnvoll. Sie scheinen auch in vielen Pfarreien angeboten zu werden. Das gilt weniger für veränderte Gottesdienstzeiten oder eine Veränderung des Gottesdienstesangebots an sich. Klafft hier eine Lücke zwischen neuen Formen der Spiritualität und unverän-

derer Liturgie? Gibt es „demografische Moden“ der Spiritualität, die an der Liturgie völlig vorbeigehen? Tatsächlich bietet der demografische Wandel einige Chancen, beide Themen zu verbinden. Eltern denken nicht nur instrumentell, wenn sie als Kirchenmitglieder eine konfessionelle Kita für ihr Kind finden. Sie sind auch empfänglicher dafür, Spiritualität (wieder)zu entdecken. Die Angebote müssen allerdings kompatibel mit ihrem Alltagsrhythmus und ihren Alltagserfahrungen sein. Gleiches gilt für aktive ältere Menschen, die nach der Erwerbsarbeit ihre Kirche (wieder)entdecken können.

Daher geht es gar nicht immer um neue Formen der Spiritualität, sondern bessere Rahmenbedingungen. Man muss keinen direkten Zusammenhang zwischen demografischem Wandel und erneuerter Spiritualität sehen. Dennoch wäre es verkürzt, in erster Linie die pastoralen und sozialen Angebote im Kontext des demografischen Wandels zu sehen.

## 4. Systematische Einordnung der empirischen Ergebnisse

Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse der ersten Projektphase eingeordnet. Hierbei ist zu beachten, dass Ergebnisse aus verschiedenen Formaten dargestellt werden. Die Fragestellungen wurden laufend an die verschiedenen Formate sowie deren Teilnehmerinnen und Teilnehmer angepasst.

### 4.1. Wahrnehmung des demografischen Wandels

Der demografische Wandel ist unter den Schlagworten „weniger, älter, bunter“ bekannt. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass der demografische Wandel im Bistum Limburg nicht nur auf diese drei Schlagworte reduziert werden kann.

So wurde im Workshop deutlich, dass verschiedene Facetten wahrgenommen werden. Auf die Frage, wie die Teilnehmenden den demografischen Wandel erleben, folgten sehr breit gefächerte Antworten. So wurde z.B. vom allgemeinen Rückgang der Mitgliederzahlen, von digital vernetzten Älteren, von Flüchtlingsfamilien und von einer „Überalterung“ des Personals berichtet. Hier zeigte sich auch bereits, dass der demografische Wandel auf einige Bereiche eher indirekt wirkt und eng mit dem sozialen Wandel verbunden ist.

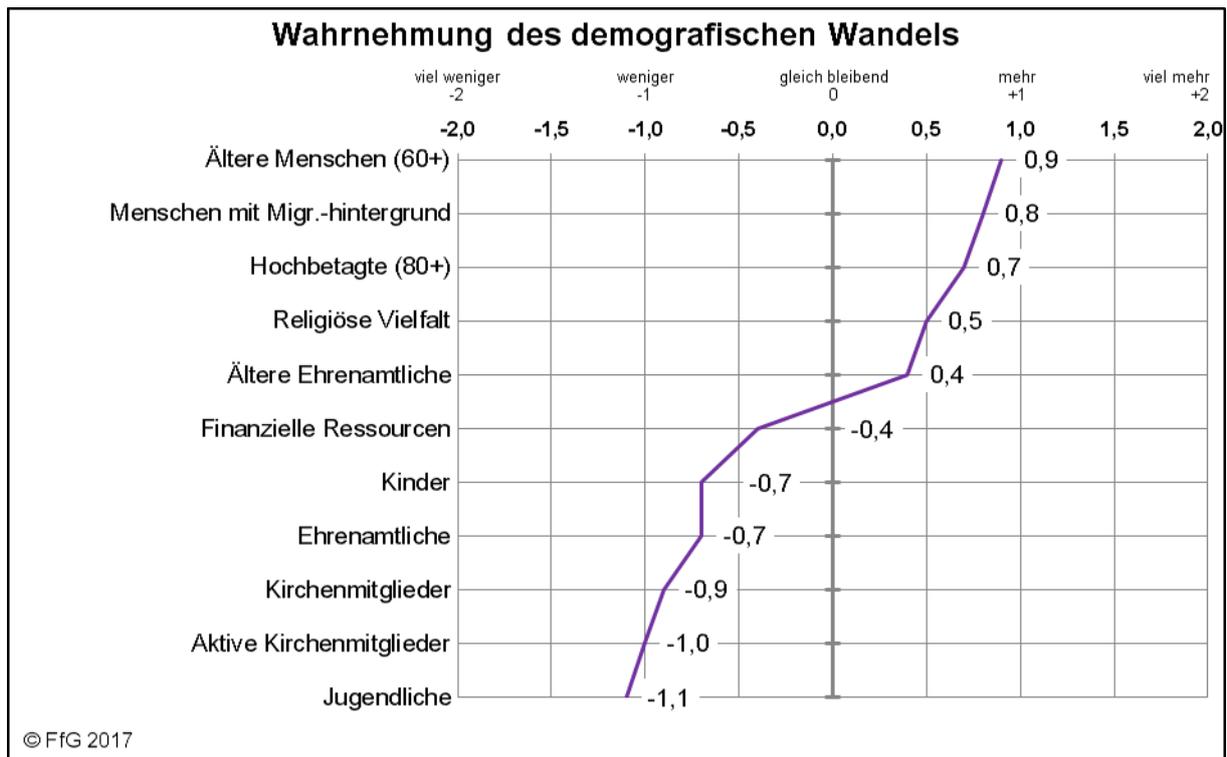
In der Online-Befragung wurden die Teilnehmenden gebeten anzugeben, welche Personengruppen ihrer Einschätzung nach seltener oder häufiger anzutreffen sind. Hier ist anzumerken, dass nicht vorgegeben wurde, auf welchen Zeitraum sich die Teilnehmenden beziehen sollen. Ebenso wurde der Ort nur mit „Ihr Umfeld im Bistum Limburg“ umschrieben, da Wahrnehmung schwierig einzugrenzen ist und die Teilnehmenden voraussichtlich sehr unterschiedliche Ausschnitte des Bistums im Blick haben. Da es um eine eher allgemeine und grobe Einschätzung ging, haben wir diese Unschärfe akzeptiert.

Insgesamt wird vor allem eine steigende Anzahl von älteren Menschen (60plus), von Menschen mit Migrationshintergrund und von Hochbetagten (80plus) wahrgenommen, wobei insgesamt kein Mittelwert<sup>8</sup> über 1,0 („mehr“) liegt. Ein Rückgang wird besonders in Bezug auf Jugendliche, aktive Kirchenmitglieder und Kirchenmitglieder im Allgemeinen sowie Ehrenamtliche und Kinder wahrgenommen (siehe Abb. 6).

---

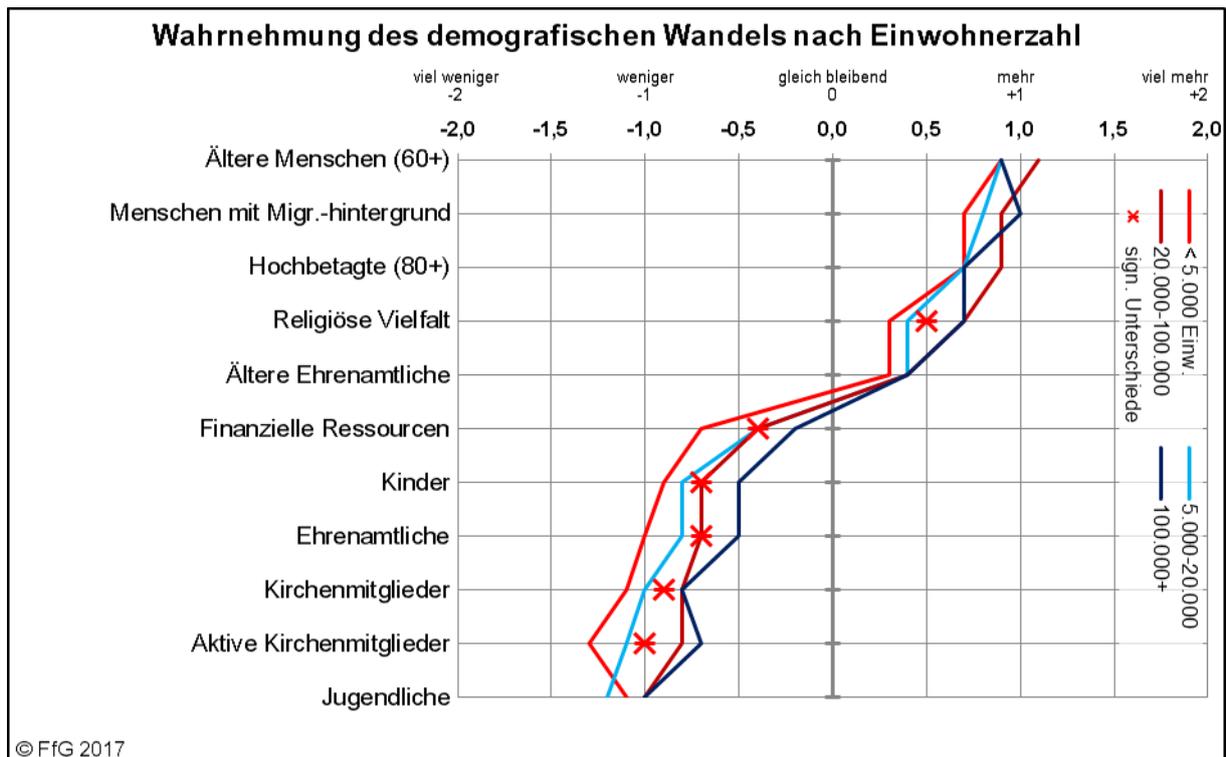
<sup>8</sup> Die Berechnung von Mittelwerten ist streng genommen nicht ganz zulässig, weil die Teilnehmenden sich ja für einen der fünf möglichen Werte entscheiden mussten. Insofern handelt es sich um eine Ordinalskala. Dennoch wurde für die Darstellung der Ergebnisse die Berechnung von Mittelwerten präferiert, da die Darstellung von Zustimmungshäufigkeiten und v.a. deren z.T. geringen Unterschiede kaum nachvollziehbar sind.

Abb. 6: Wahrnehmung des demografischen Wandels



Die Wahrnehmung hängt offensichtlich auch damit zusammen, ob man sich auf eine kleinere Stadt / Gemeinde oder eine Großstadt bezieht. In der Abb. 7 wird erkennbar, dass die Zunahme von Älteren, Menschen mit Migrationshintergrund und Hochbetagten fast überall ähnlich eingeschätzt wird. Die Unterschiede sind hier statistisch nicht relevant. Zurückgehende finanzielle Ressourcen, dem weniger an Kindern, Ehrenamtlichen und Kirchenmitgliedern werden in kleineren Städten und Gemeinden signifikant stärker wahrgenommen (rote Kreuzchen in der Abbildung) als in Großstädten. Hier ist ein eindeutiges „Muster“ erkennbar: Je kleiner die Stadt / Gemeinde ist, auf die man seine Wahrnehmungen bezieht, umso stärker werden die Veränderungen wahrgenommen.

Abb. 7: Wahrnehmung des demografischen Wandels nach Einwohnerzahl



Des Weiteren sind signifikante Unterschiede zwischen den **Altersgruppen** 20 bis 39 Jahre sowie 40 bis 59 Jahre und 60 bis 69 Jahre bezüglich der Wahrnehmung der Entwicklung der Kinder auszumachen. So nehmen die Personen zwischen 20 und 39 Jahre einen geringeren Rückgang wahr (Mittelwert: -0,3) als die Personen zwischen 40 und 59 Jahre (Mittelwert: -0,8) und die Personen zwischen 60 und 69 Jahre (Mittelwert: -0,8).

Des Weiteren liegen signifikante Unterschiede zwischen den Personen, die primär für eine **Pfarrei** tätig sind und den Personen, die primär für eine Einrichtung tätig sind, vor. So nehmen die primär für eine Pfarrei Tätigen einen stärkeren Rückgang von Kindern (Mittelwert: -0,8) und Jugendlichen (Mittelwert: -0,2) wahr als primär für eine Einrichtung Tätigen (Mittelwert in Bezug auf Kinder: -0,2 und Mittelwert in Bezug auf Jugendliche: -0,7). Außerdem wird von den primär für eine Einrichtung Tätigen stärker wahrgenommen, dass die religiöse Vielfalt wächst (Mittelwert: 0,9 gegenüber Mittelwert: 0,4 bei den primär für eine Pfarrei Tätigen).

Die folgenden Beispiele aus den Experteninterviews verdeutlichen gleichzeitig, dass es eine Vielfalt von Entwicklungen gibt:

„...da stellen wir fest, dass die Paare, die sehr lange verheiratet sind, zunehmen. Also diese Gruppe wächst kontinuierlich.“ (IP2)

„... weil vor Ort auch wahrzunehmen ist, dass ehrenamtliches Engagement zurückgeht“ (IP4).

„...zum Beispiel in der afrikanischen Gemeinde, das sind eher jüngere Leute unter 45.“ (IP3)

Gleichzeitig wurde darauf verwiesen, dass nicht alle Aspekte des demografischen Wandels neu sind:

„... wir haben wohl Menschen, die in anderen Ländern geboren sind und dann nach Deutschland gekommen sind. Das ist jetzt kein neues Phänomen.“ (IP3)

## 4.2. Herausforderungen und Chancen

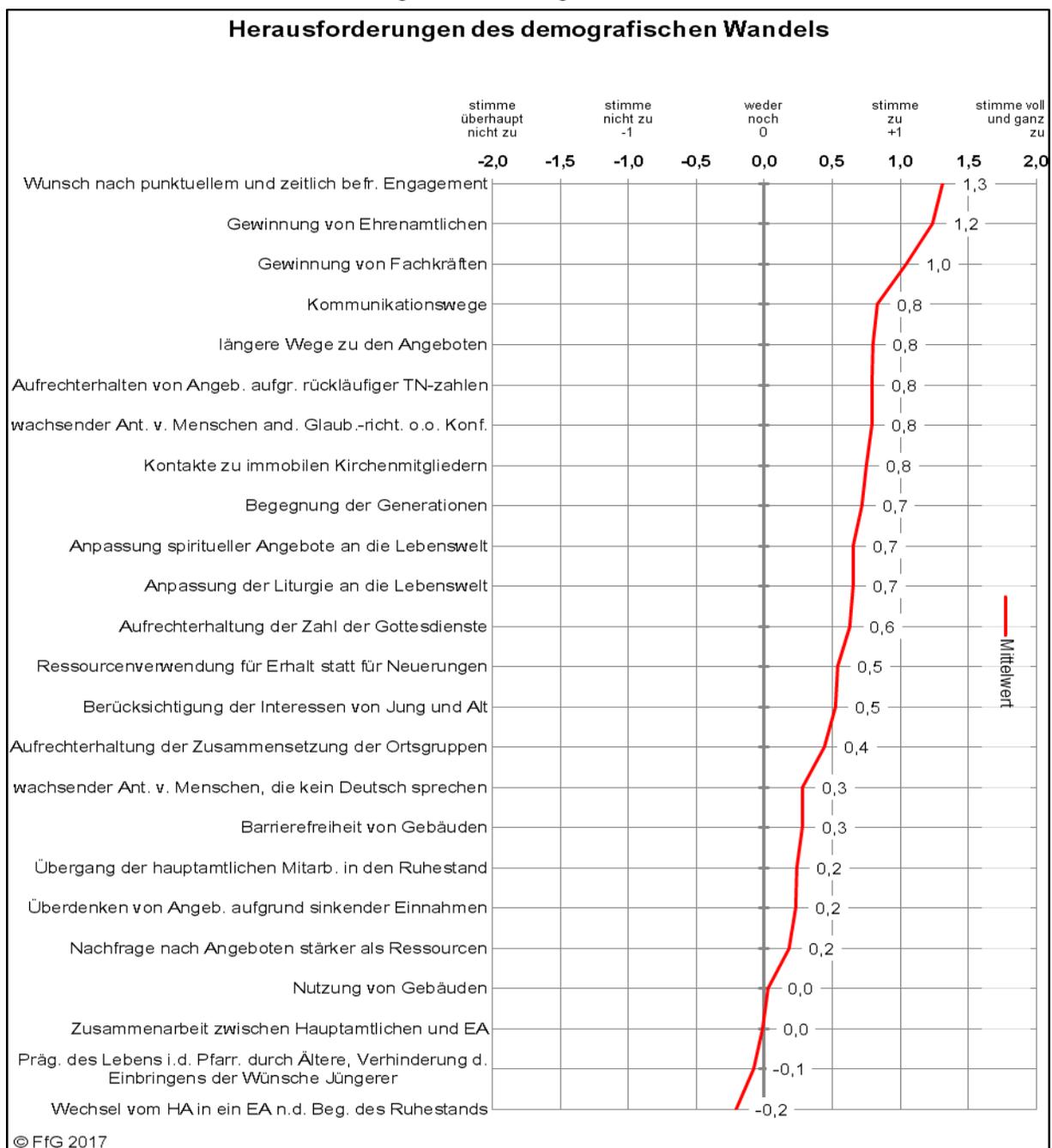
Mit dem demografischen Wandel gehen vielfältige Herausforderungen für das Bistum Limburg einher. Dies zeigte auch der Austausch im Workshop. Hier wurden z.B. länger werdende Wege, die Vorbereitung des Übergangs in den Ruhestand und sinkende Steuereinnahmen als Herausforderungen diskutiert.

Diese Ergebnisse bildeten die Grundlage für die Formulierung von zugespitzten Aussagen<sup>9</sup>, zu denen die Befragten in der Online-Befragung Stellung nehmen sollten (siehe die folgende Abb. 8).

---

<sup>9</sup> Manche Aussagen verbinden zwei Sachverhalte miteinander. Hier soll explizit die Verknüpfung der Sachverhalte abgefragt werden. Personen, die keinen Zusammenhang sehen, sollten "stimme nicht zu" ankreuzen. Zudem gab es die Möglichkeit "weiß nicht /keine Antwort" anzugeben.

Abb. 8: Zentrale Herausforderungen des demografischen Wandels



Die höchsten Zustimmungswerte erreichen die Aussagen:

- Es gibt häufiger als früher den Wunsch, sich nur noch punktuell und zeitlich befristet ehrenamtlich zu engagieren (Mittelwert: 1,3)
- Ehrenamtliche zu gewinnen ist schwierig (Mittelwert: 1,2)
- Fachkräfte zu finden ist schwierig (Mittelwert (1,0).

Dies sind Punkte, die auch im Workshop mit besonderem Nachdruck diskutiert wurden.

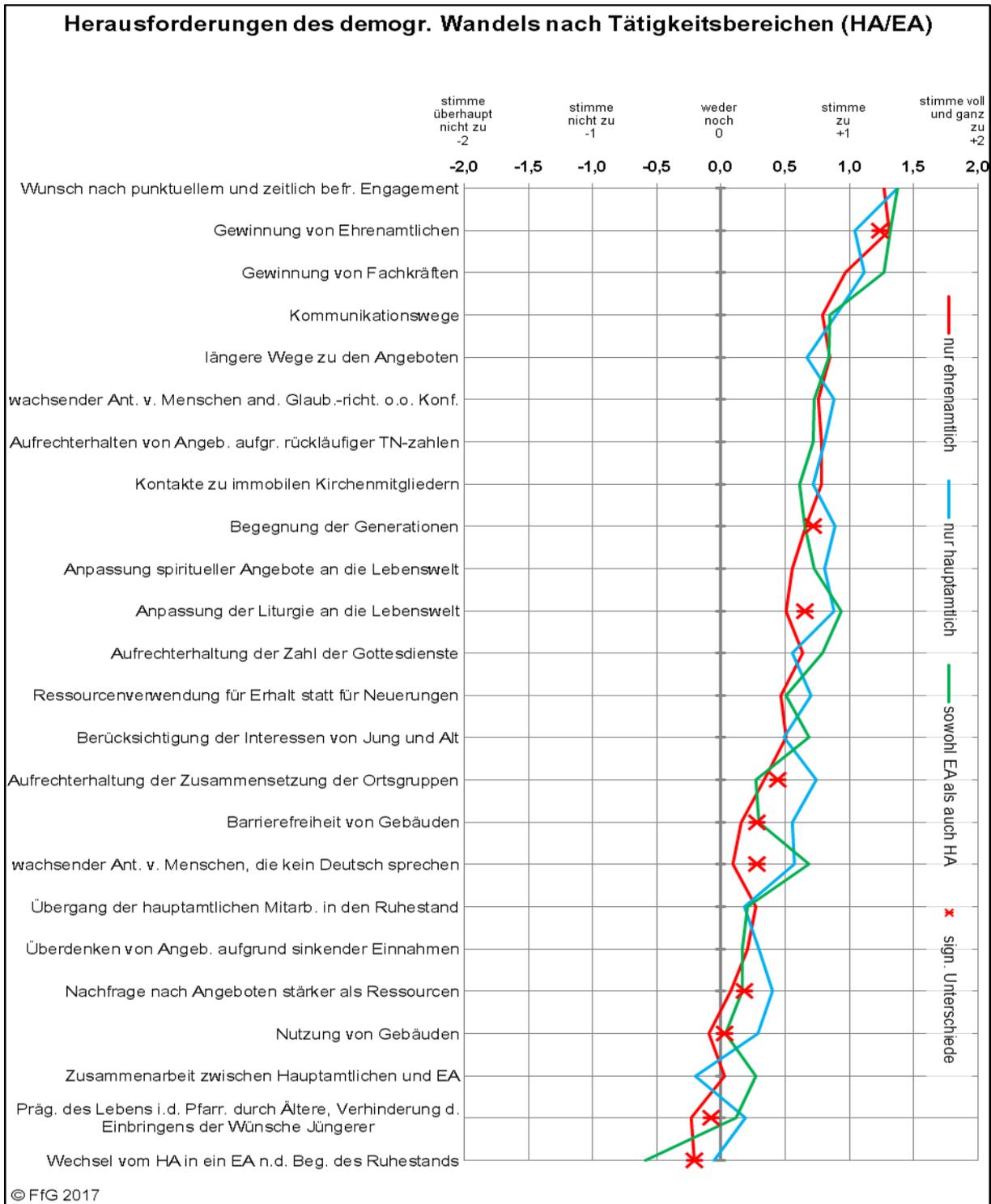
Auffallend ist, dass nur bei den Aussagen „Der Wechsel vom Hauptamt in ein Ehrenamt nach dem Beginn des Ruhestands ist schwierig“ und „Ältere prägen das Leben in den Pfarreien und verhindern somit, dass Jüngere ihre Wünsche einbringen“ die Mittelwerte unter null liegen (Mittelwert: -0,2 und Mittelwert: -0,1) und somit eher eine Ablehnung der Aussage zu verzeichnen ist. Dies passt insoweit zu den Ergebnissen des Workshops, als dass in diese Richtung gehende Aussagen auch im Workshop eher vereinzelt getätigt wurden und diese Aussagen für die Befragung zugespitzt wurden.

Genau bei null liegen die Mittelwerte der Aussagen: „Die Zusammenarbeit zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen ist schwierig“ und „Gebäude werden nicht mehr ausreichend genutzt“.

Signifikante Unterschiede sind u.a. zwischen den Personen, die primär für eine **Pfarrei** tätig sind und den Personen, die primär für eine Einrichtung tätig sind, auszumachen. So stimmen der Aussage, dass Fachkräfte zu finden, schwierig ist, die primär für eine Einrichtung Tätigen (Mittelwert: 1,5) mehr zu als die primär für eine Pfarrei Tätigen (Mittelwert: 1,0). Ebenso verhält es sich mit der Aussage „Der wachsende Anteil von Menschen, die kein Deutsch sprechen, stellt uns vor Herausforderungen“. Hier liegt der Mittelwert der primär für eine Einrichtung Tätigen bei 1,1 und der Mittelwert der primär für eine Pfarrei Tätigen bei 0,1. Auch der Aussage „Die Nachfrage nach bestimmten Angeboten übersteigt unsere Ressourcen“ stimmten primär für eine Einrichtung Tätige im Durchschnitt mehr zu (Mittelwert: 0,6 gegenüber Mittelwert von primär für eine Pfarrei Tätigen: 0,1), ebenso wie der Aussage „Die derzeitige Form der Liturgie ist zu wenig an die jeweilige Lebenswelt der Menschen angepasst“. Hier stimmten mit einem Mittelwert von 1,1 primär für eine Einrichtung Tätige mehr zu als primär für eine Pfarrei Tätige (Mittelwert: 0,6).

In zehn der 24 Formulierungen unterscheiden sich die Einschätzungen der **ehrenamtlich** bzw. hauptamtlich Tätigen voneinander. So schätzen die Hauptamtlichen die „Gewinnung von Ehrenamtlichen“ als signifikant weniger schwierig ein als die Ehrenamtlichen. Die anderen Unterschiede sind in der folgenden Abb. 9 aufgeführt.

Abb. 9: Herausforderungen nach Tätigkeitsbereichen (HA/EA)



Zudem sind signifikante Unterschiede nach **Altersgruppen** bezüglich der Aussage „Der wachsende Anteil von Menschen anderer Glaubensrichtungen oder ohne Konfession ist eine große Herausforderung“ wird nach Altersgruppen differenziert gesehen. Die 40- bis 59-Jährigen (Mittelwert: 0,8) sowie die 60 bis 79-Jährigen (Mittelwert: 1,0) sehen dies als größere Herausforderung als die 20 bis 39-Jährigen (Mittel-

wert: 0,4). Ähnlich verhält es sich mit der Aussage „Der wachsende Anteil von Menschen, die kein Deutsch sprechen, stellt uns vor Herausforderungen“. Hier beträgt der Mittelwert der Gruppe der 20 bis 39-Jährigen -0,1, wohingegen die Mittelwerte der 40 bis 59-Jährigen 0,3 und der der 60 bis 79-Jährigen 0,4 betragen.

Auf dem Workshop wurden auch vielfältige Chancen ausgemacht, die mit dem demografischen Wandel verbunden werden. So wurden als Chancen z.B. die systematische Nutzung sozialer Medien, die multifunktionale Nutzung von Gebäuden und aktive Ältere, die sich für Ehrenamtlichkeit interessieren, genannt. Diese Ergebnisse flossen in die Formulierung der Gestaltungsmöglichkeiten ein (siehe folgendes Kapitel).

Auch in den *Experteninterviews* zeigten sich Herausforderungen und Chancen.

So wurde z.B. der Wertewandel für die seelsorgerische Tätigkeit als Herausforderung formuliert (IP1). Gleichzeitig wird aber eine Chance darin gesehen, dass insbesondere jüngere Menschen durch den schnellen Informationsfluss auf dem Laufenden sind und somit auch eine größere Transparenz geschaffen werden kann (IP1).

Als eine weitere Herausforderung wurde die zielgruppengerechte Ausgestaltung von Veranstaltungen formuliert (z.B. mit Blick auf ältere Menschen vermehrt Sitzplätze und Bustransfer) (IP2).

In Bezug auf die Gemeinden von Katholiken anderer Muttersprache wurde beschrieben, dass Herausforderungen, die mit der Alterung verknüpft sind, im muttersprachlichen Bereich noch nicht so stark hervortreten (IP3). Als Chancen wurden genannt, dass die Katholiken anderer Muttersprache als Brückenbauer für Menschen, die neu in Deutschland sind, fungieren können. Außerdem könnten Menschen ohne Migrationserfahrung im Austausch mit den Menschen mit Migrationserfahrung erleben, wie man „mit Verlusten umgehen“ und „im Verlust gewinnen“ kann. Eine Herausforderung bestehe für das Bistum darin, die Menschen darin zu begleiten, „in der eigenen Biografie eine Glaubensgeschichte zu entdecken“. Außerdem wurde darauf hingewiesen dass die zum Teil hohe Fluktuation in den muttersprachlichen Gemeinden zu stetigen Veränderungsprozessen führt.

Zudem wirken sich Prozesse, die u.a. vor dem Hintergrund des demografischen Wandels eingeleitet worden sind, auf die Tätigkeiten der interviewten Personen aus, wie z.B. den Prozess der Neuordnung der Seelsorge mit der Gründung von Pfarreien Neuen Typs (IP4). Mit den so entstehenden größeren Einheiten werden sowohl Vor- als auch Nachteile verbunden. So berge der Prozess u.a. administrative Herausforderungen, aber es werden auch Synergieeffekte erwartet, die zu einer Entlastung von Pfarreien und Ehrenamtlichen führen sollen (IP4).

### 4.3. Gestaltungsmaßnahmen und -perspektiven

Von besonderem Interesse sind auch die Gestaltungsmöglichkeiten des Bistums Limburg angesichts des demografischen Wandels. So wurde im Fachgespräch die Frage „Was sind wichtige Handlungsfelder?“ diskutiert und im Workshop wurden aufbauend auf einem Brainstorming zu Handlungsfeldern, ausgewählte Felder in Kleingruppen weiterbearbeitet. Die Ergebnisse des Fachgesprächs und des Workshops flossen in die Konzipierung der Online-Befragung ein.

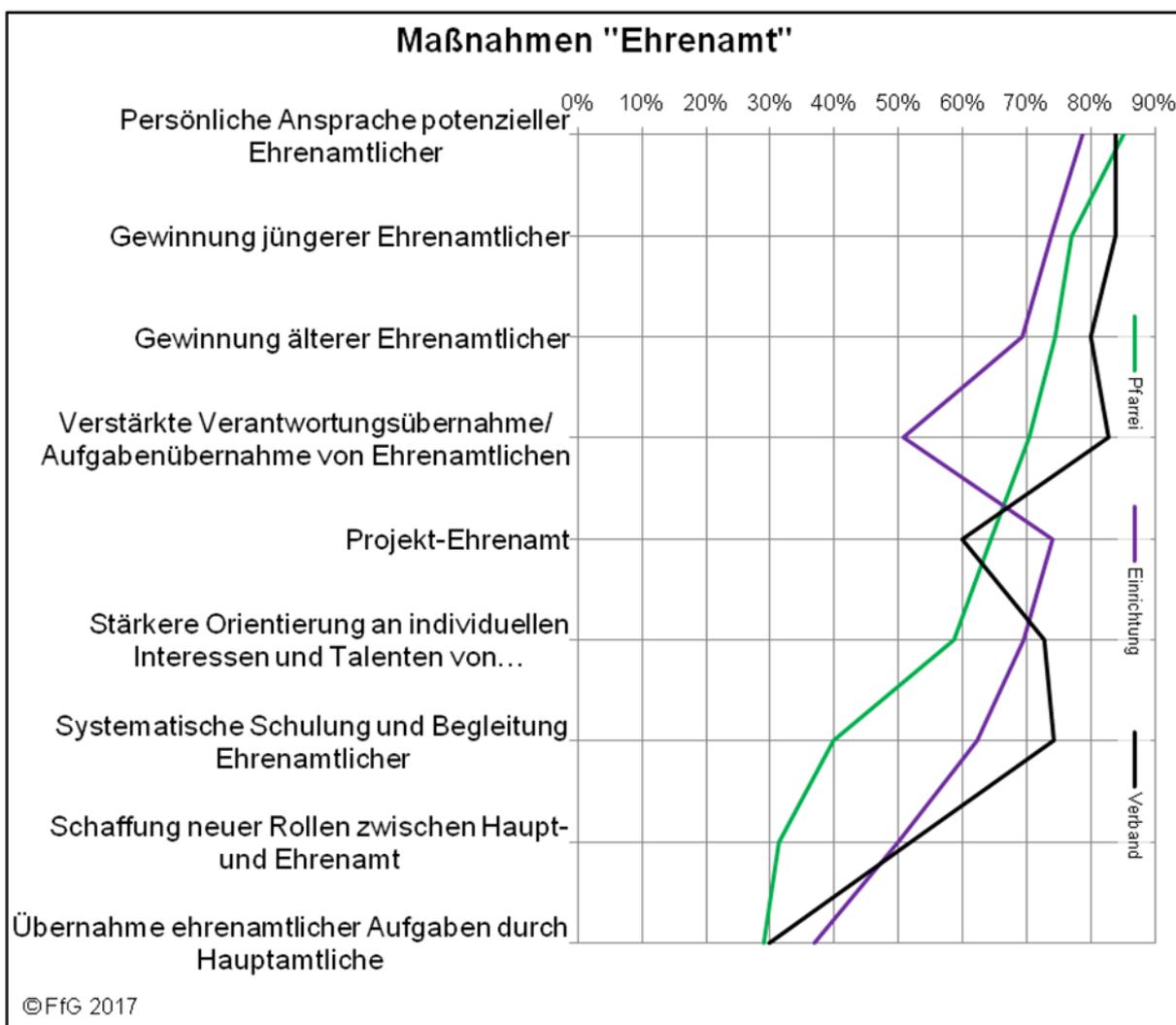
In der Online-Befragung wurden die Teilnehmenden gebeten, zu Maßnahmen aus verschiedenen Themenbereichen anzugeben, ob diese in ihrer Pfarrei / ihrer Einrichtung / ihrem Verband oder ihrer sonstigen primären Tätigkeitsstätte bereits ergriffen bzw. angeboten werden<sup>10</sup> und wie sinnvoll sie diese Maßnahmen im Bistum Limburg generell finden bzw. fänden, um dem demografischen Wandel zu begegnen.

Im Folgenden wird anhand von Themenbereichen dargestellt, welche Maßnahmen bereits umgesetzt werden und welche Gestaltungsperspektiven gesehen werden. Außerdem werden zielgruppenbezogene Maßnahmen beleuchtet sowie weitere Anknüpfungspunkte angeführt. Dabei werden Impulse aus den Experteninterviews aufgegriffen. Im Rahmen einer Kleingruppenarbeit im Workshop wurden im Handlungsfeld „Ehrenamt“ klare Rahmenbedingungen für Ehrenamtliche sowie klare Strukturen und Verantwortlichkeiten als Gestaltungsmöglichkeiten herausgearbeitet. So wurde die Benennung von Ansprechpartnern empfohlen. Die Begleitung von Ehrenamtlichen sei nicht überall professionell aufgestellt und könne besser strukturiert werden. Außerdem erörterte die Gruppe, dass eine Bewusstseinsbildung über die Ausrichtung von Ehrenamt benötigt wird. Die Gruppe führte weiter aus, dass es umstritten sei, ob es in den Pfarreien Neuen Typs mehr Ressourcen auf Ebene der Haupt- und Ehrenamtlichen gäbe. Der Verlust von alten Strukturen und von Orientierung wurde als negativer Punkt für die Aufstellung des Bistums in diesem Handlungsfeld angeführt, jedoch könnten neue Themen und Felder angegangen werden. In der sich anschließenden Diskussion wurde darauf eingegangen, dass Ehrenamtliche vom Pastoralteam „gesehen werden“ müssen. Dies sei aufgrund der langen Wege in den Pfarreien Neuen Typs manchmal schwierig. Außerdem wurden finanzielle Aspekte diskutiert (z.B. höhere Fahrtkosten aufgrund längerer Wege).

<sup>10</sup> Dabei ist zu beachten, dass die Teilnehmenden ggf. unterschiedlich tiefe Einblicke haben. Aus diesem Grund bestand die Möglichkeit „weiß nicht / keine Antwort“ anzukreuzen. Da unter Umständen nicht alle Maßnahmen in allen Einrichtungen, Pfarreien und Verbänden sinnvoll sind, ist eine Gegenüberstellung der Werte nur bedingt zielführend. Weiterhin kann von dem Anteil der Teilnehmenden, die angeben, dass eine Maßnahme angeboten wird, nicht auf den Anteil der Pfarreien, Einrichtungen und Verbände geschlossen werden. So kann es z.B. sein, dass besonders viele Personen aus einer Pfarrei teilgenommen haben, die eine bestimmte Maßnahme anbietet und gleichzeitig aus einer anderen Pfarrei, welche eine Maßnahme nicht anbietet, keine Person teilgenommen hat.

In der Online-Befragung wurde gefragt, welche Maßnahmen bereits ergriffen bzw. angeboten werden. 85,1% der primär für eine Pfarrei Tätigen, 78,8% der primär für eine Einrichtung Tätigen sowie 83,8% der primär für einen Verband Tätigen gaben an, dass potenzielle Ehrenamtliche persönlich angesprochen werden (siehe Abb. 10). Außerdem gaben über drei Viertel<sup>11</sup> der primär für eine Pfarrei Tätigen (77,0%) und der primär für einen Verband Tätigen (83,8%) an, dass jüngere Ehrenamtliche gewonnen werden. Die primär für einen Verband Tätigen kreuzten zudem zu 80,0% an, dass ältere Ehrenamtliche gewonnen werden und zu 82,9%, das Verantwortung und Aufgaben verstärkt von Ehrenamtlichen übernommen werden.

Abb. 10: Durchführung von Maßnahmen „Ehrenamt“ nach Tätigkeitsstätte



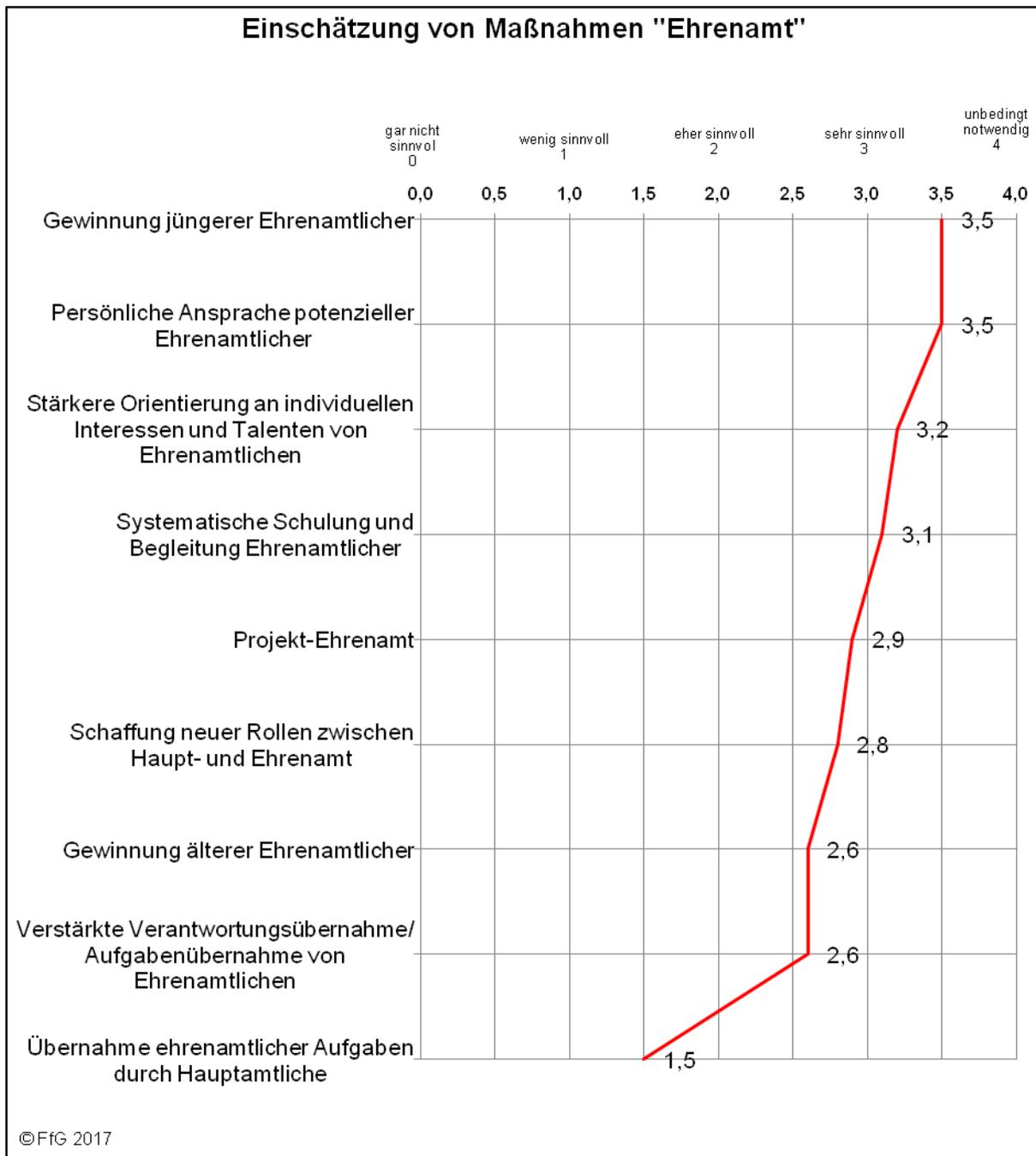
Mit Blick auf Maßnahmen, die die Befragten für sinnvoll halten, um dem demografischen Wandel direkt oder indirekt zu begegnen, erreichen vier Maßnahmen einen

<sup>11</sup> Der Wert 75% wird zur Einordnung der Ergebnisse gewählt, ohne dass dies eine Wertung darstellen soll. Es wird im Folgenden jeweils auf Werte eingegangen, die entweder mehr als 75% betragen oder unter 25% liegen.

Mittelwert von mindestens 3,0 („sehr sinnvoll“): Gewinnung jüngerer Ehrenamtlicher (Mittelwert: 3,5), Persönliche Ansprache potenzieller Ehrenamtlicher (Mittelwert: 3,5), Stärkere Orientierung an individuellen Interessen und Talenten von Ehrenamtlichen (Mittelwert: 3,2) und Systematische Schulung und Begleitung Ehrenamtlicher (Mittelwert: 3,1). Überraschend ist vor dem Hintergrund der Ergebnisse des Workshops vor allem der erste Punkt, da von der Kleingruppe, die sich auf dem Workshop mit dem Thema befasst hat, vor allem die wachsende Zahl älterer Menschen als Chance gesehen wurde.

Die am wenigsten sinnvoll eingeschätzte Maßnahme ist die „Übernahme ehrenamtlicher Aufgaben durch Hauptamtliche“. Der Mittelwert beträgt 1,5 und liegt somit zwischen „wenig sinnvoll“ und „eher sinnvoll“. Alle anderen Maßnahmen in diesem Themenbereich liegen zwischen 2,6 und 3,5 (siehe Abb. 11), auch die Schaffung neuer Rollen zwischen Haupt- und Ehrenamt, eine Maßnahme, welche im Workshop als vielversprechend diskutiert wurde, wobei aber gleichzeitig die Frage nach der Qualitätssicherung gestellt wurde.

Abb. 11: Einschätzung von Maßnahmen Ehrenamt



Auffällig ist, dass die Maßnahmen „Stärkere Orientierung an individuellen Interessen und Talenten von Ehrenamtlichen“ und „Systematische Schulung und Begleitung Ehrenamtlicher“ als Maßnahmen mit hohen Mittelwerten bei der Sinnhaftigkeit gleichzeitig im Vergleich eher niedrige Umsetzungswerte unter 75% aufweisen. So haben nur 58,8% der Teilnehmenden, die primär für eine **Pfarrei** tätig sind, 69,6% der Teilnehmenden, die primär für eine Einrichtung tätig sind und 72,7% der Teilnehmenden, die primär für einen Verband tätig sind, angegeben, dass eine stärkere Orientierung an individuellen Interessen und Talenten von Ehrenamtlichen“ erfolgt. Eine kombinierte

grafische Darstellung der Durchführung und Sinnhaftigkeit der Maßnahmen findet sich z.B. in Abb. 26 auf Seite 57.

Bezüglich der Maßnahme „Systematische Schulung und Begleitung Ehrenamtlicher“ betrifft dies 40,0% der Teilnehmenden, die primär für eine **Pfarrei** tätig sind, 62,% der Teilnehmenden, die primär für eine Einrichtung tätig sind und 74,3% der Teilnehmenden, die primär für einen Verband tätig sind.

Ebenfalls auffällig ist, dass die Gewinnung von älteren Ehrenamtlichen nur von 74,5% der Befragten, die primär für eine **Pfarrei** tätig sind und von 69,4% der Teilnehmenden, die primär für eine Einrichtung tätig sind, bejaht wurde.

Im Workshop wurde von einer Kleingruppe das Handlungsfeld „Orte kirchlichen Lebens“ bearbeitet (mit besonderem Blick auf Vernetzung und Kooperation). Dabei wurde bekräftigt, dass sich Orte des kirchlichen Lebens vernetzen und miteinander kommunizieren. Auf diese Weise könnten neue Angebote entstehen und Abläufe verändert werden. Nachholbedarf sahen die Gruppenmitglieder auch im Bereich der Vernetzung zwischen Pfarreien und dem Bistum. Voraussetzung für eine stärkere Vernetzung und Kooperation sei, dass entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen würden. So bräuchte es eine Veränderungs- und Innovationsbereitschaft im Bistum. Darüber hinaus wurden Hilfsbereitschaft, Offenheit und Auskunftsfähigkeit genannt. Hinderlich sei, dass die Orte kirchlichen Lebens oftmals an verschiedenen Dezernaten angedockt sind. Die Kleingruppe wünschte sich, dass eine zentrale Stelle / Abteilung für die Zusammenarbeit und Vernetzung der verschiedenen Orte kirchlichen Lebens zuständig ist. Außerdem sei es für die Umsetzung neuer Ideen auch entscheidend, wie frei die Ortsausschüsse arbeiten können. Das synodale Charisma solle gestärkt sowie verstärkt finanzielle Ressourcen geschaffen werden.

Die Vernetzung der Orte kirchlichen Lebens untereinander wurde in der Online-Befragung im Themenfeld „Vernetzung und Kooperation“ thematisiert. Insgesamt kreuzen 83,3% der Teilnehmenden an, dass eine Vernetzung der Orte kirchlichen Lebens stattfindet.

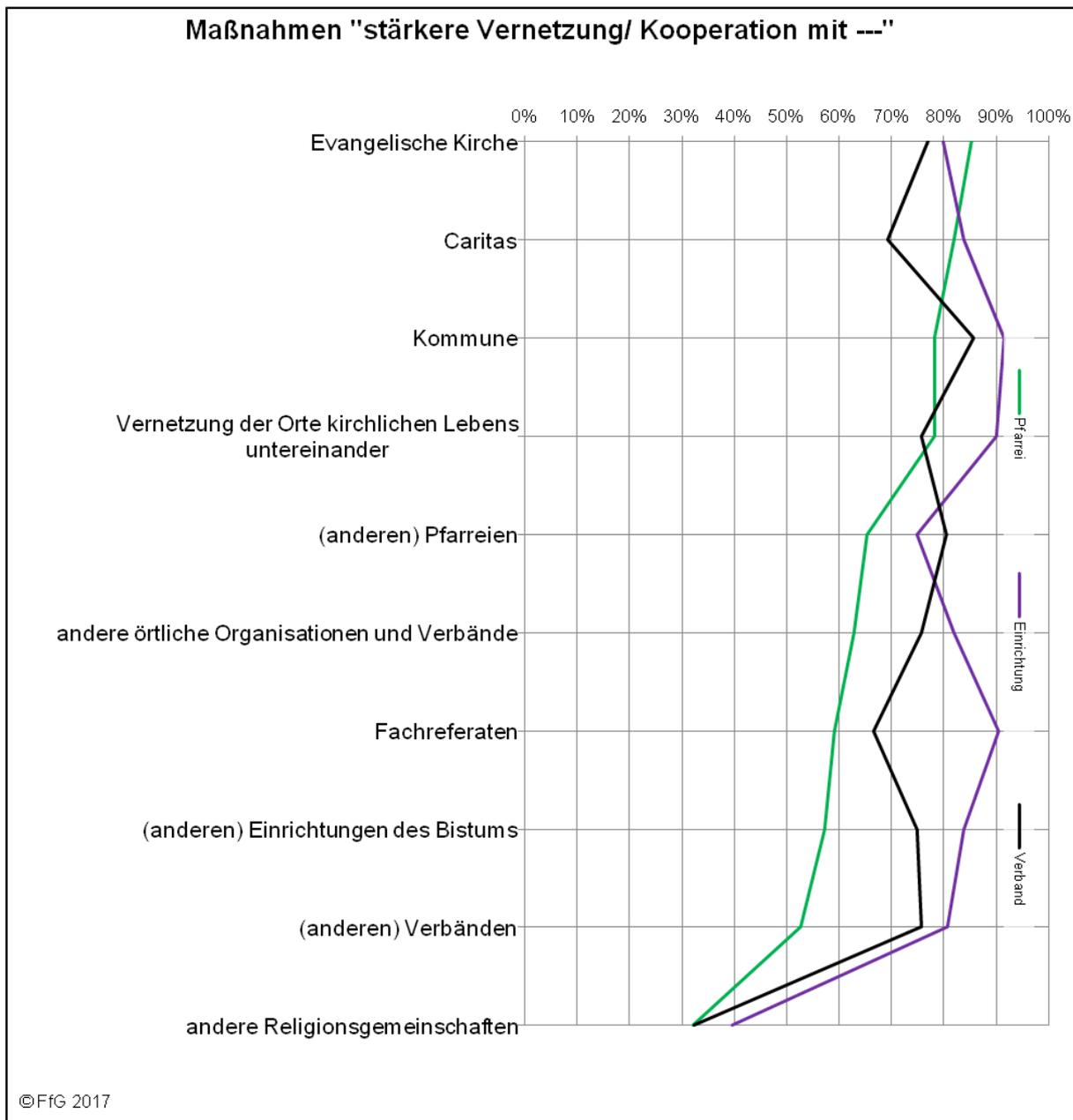
Zudem zeigt die Auswertung insgesamt hohe Ergebnisse bei den Teilnehmenden, die primär für eine Einrichtung tätig sind. So ist nur der Wert bezüglich der Vernetzung mit anderen Religionsgemeinschaften mit 39,7% unter 75%.

Die Teilnehmenden, die primär für eine Pfarrei tätig sind, bejahten vor allem eine Vernetzung mit der evangelischen Kirche, der Caritas und der Kommune (Werte jeweils über 75%). Die Teilnehmenden, die primär für einen Verband tätig sind, gaben mit über 75% eine Vernetzung / Kooperation mit der evangelischen Kirche, mit der Kommune, mit Pfarreien, mit anderen (örtlichen) Verbänden und örtlichen Organisa-

tionen, mit Einrichtungen des Bistum sowie mit anderen Verbänden an (siehe Abb. 12).

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die in der Befragung genannten Akteure in der Bedeutung der Vernetzung mit diesen nicht gleichzusetzen sind. Es liegt in der Natur der Sache, dass z.B. eine Vernetzung und Kooperation mit der Caritas von besonderer Bedeutung ist und auch die Vernetzung und Kooperation mit der evangelischen Kirche liegt aufgrund der Verbundenheit im christlichen Glauben näher als die mit anderen Religionsgemeinschaften. Dennoch finden sich in den Aussagen interessante Hinweise darauf, an welchen Stellen eine stärkere Vernetzung und Kooperation sinnvoll sein könnte.

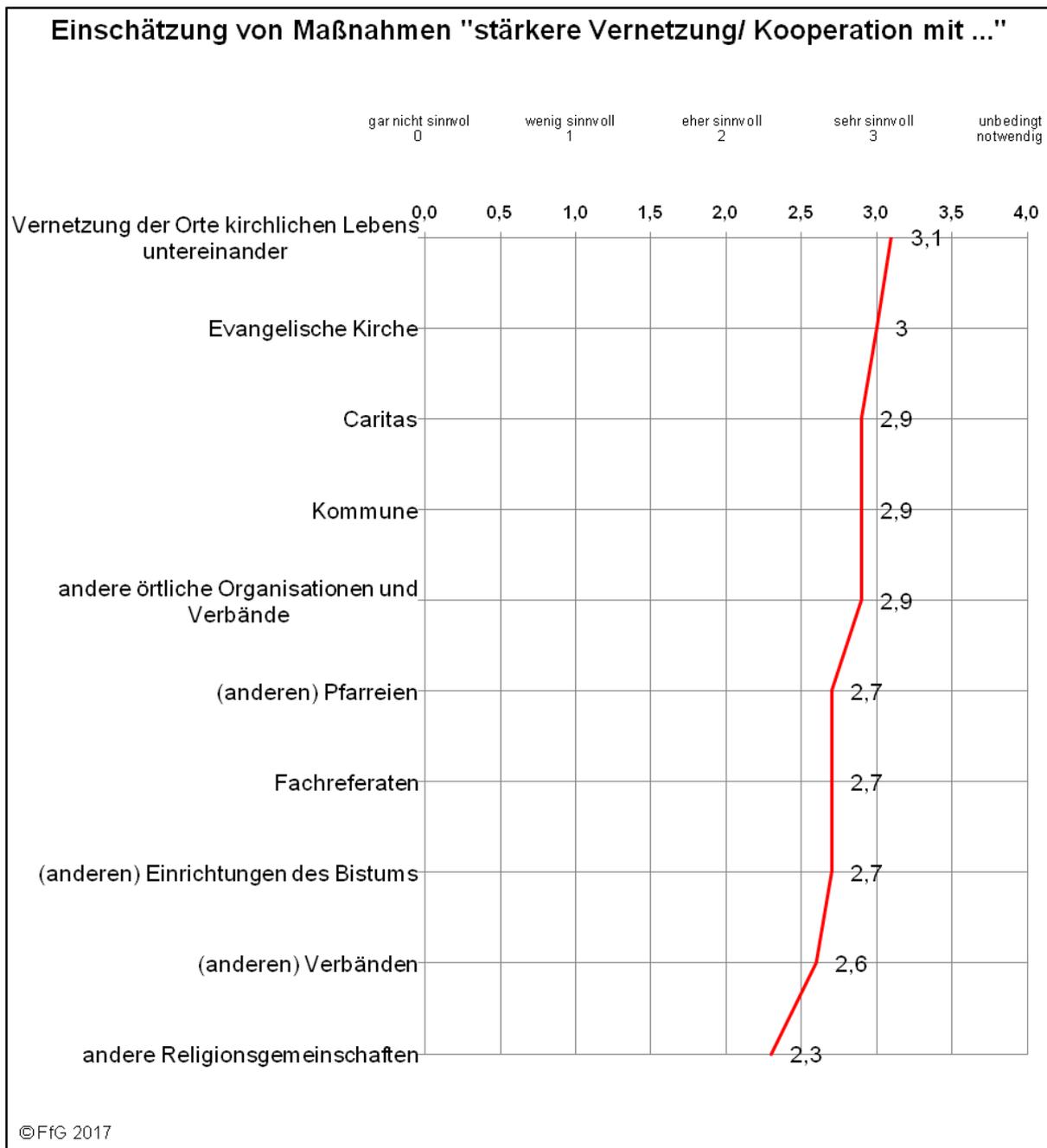
Abb. 12: Durchführung von Maßnahmen „Vernetzung / Kooperation“<sup>12</sup>



Als im Mittel mindestens mit 3,0 „sehr sinnvoll“ bewertet wurden die Vernetzung der Orte kirchlichen Lebens untereinander (Mittelwert: 3,1) sowie die Vernetzung / Kooperation mit der evangelischen Kirche (Mittelwert: 3,0, siehe Abb. 13).

<sup>12</sup> Hier wird eine Kurzform der Items verwendet, die ursprüngliche Form finden Sie im Anhang D.

Abb. 13: Einschätzung von Maßnahmen „Vernetzung / Kooperation“<sup>13</sup>

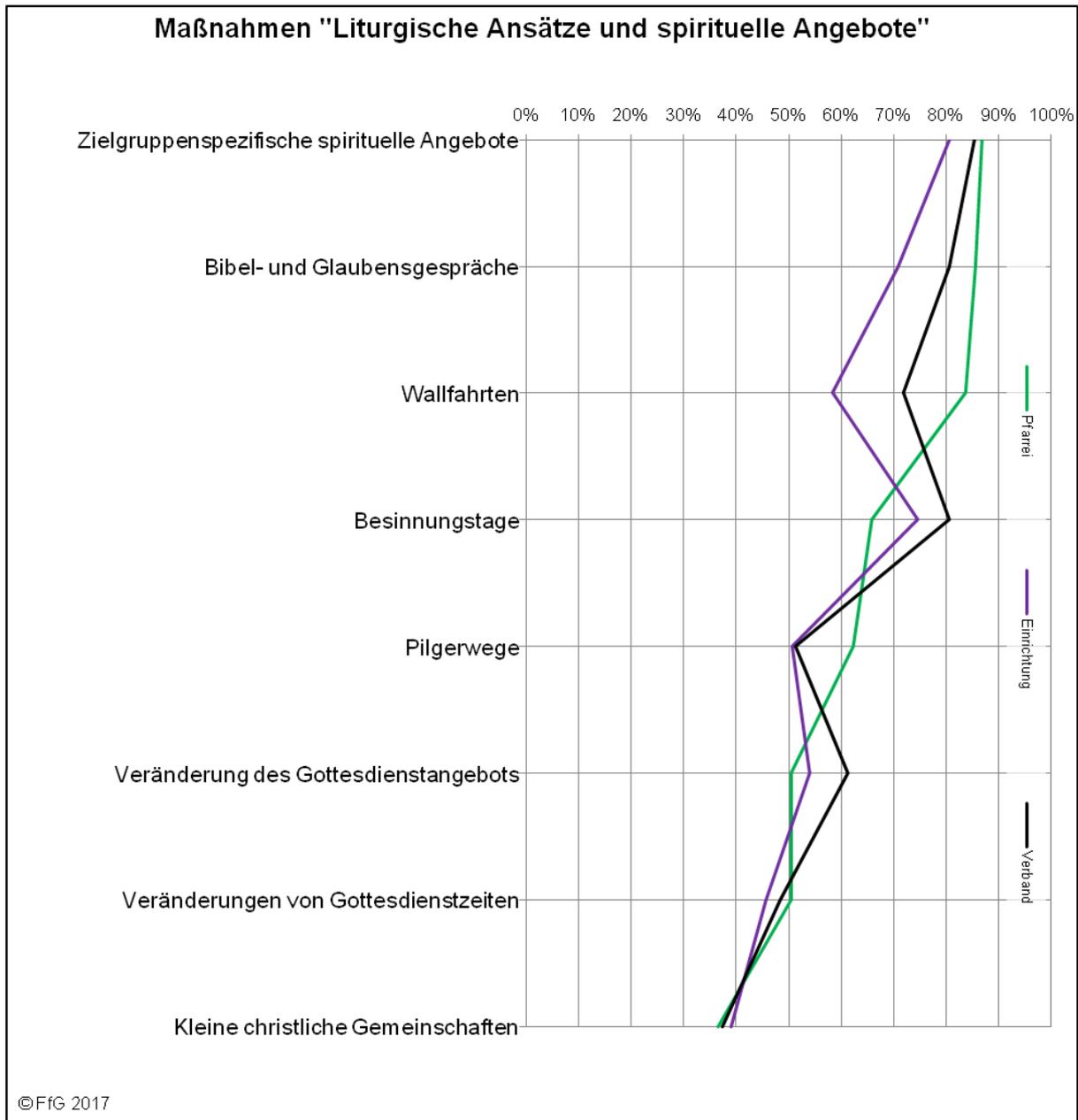


Im Workshop wurde das Thema Liturgie und Spiritualität zusammen mit dem Thema Abschiedskultur von einer Kleingruppe bearbeitet. Diese stellte heraus, dass es Fortbildungs- und Austauschbedarf zur Authentizität in der Liturgie gäbe. Weiterhin erläuterte die Gruppe, dass eine allgemeine Liturgie trotzdem jeden Einzelnen treffen und mitnehmen sollte. In diesem Zusammenhang wurde diskutiert, dass die Begleitung von Haupt- und Ehrenamtlichen anders aufgezogen werden müsse.

<sup>13</sup> Hier wird eine Kurzform der Items verwendet, die ursprüngliche Form finden Sie im Anhang D.

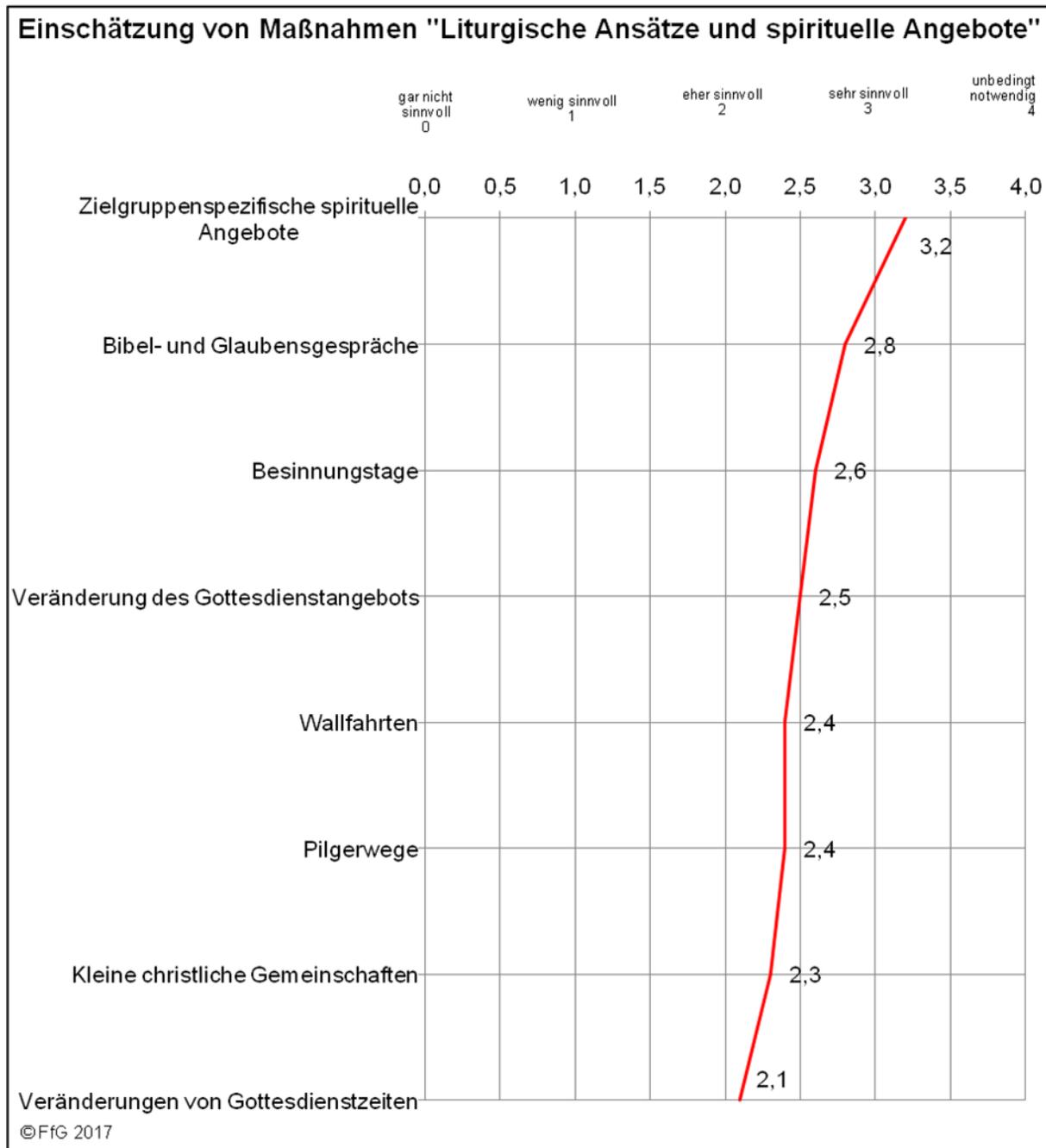
Im Themenbereich „Liturgie und Spiritualität“ gaben über 75% der Teilnehmenden, die primär für eine **Pfarrei** tätig sind an, dass zielgruppenspezifische spirituelle Angebote (z.B. Kinder- und Jugendgottesdienste) (86,8%), Bibel- und Glaubensgespräche (85,6%) sowie Wallfahrten (83,7%) angeboten werden (siehe Abb. 14). Die Teilnehmenden, die primär für eine Einrichtung tätig sind, gaben zu über einem Drittel an, dass zielgruppenspezifische spirituelle Angebote (z.B. Kinder- und Jugendgottesdienste) gemacht werden. Dies wurde von den Teilnehmenden, die primär für einen Verband tätig sind, zu 85,3% bejaht. Weiterhin gaben sie zu 80,6% an, dass Bibel- und Glaubensgespräche stattfinden und zu 80,5%, dass Besinnungstage angeboten werden.

Abb. 14: Durchführung von Maßnahmen „Liturgie und Spiritualität“



Insbesondere zielgruppenspezifische spirituelle Angebote werden dabei als sehr sinnvoll erachtet, um dem demografischen Wandel direkt oder indirekt zu begegnen (siehe Abb. 15).

Abb. 15: Einschätzung von Maßnahmen „Liturgie und Spiritualität



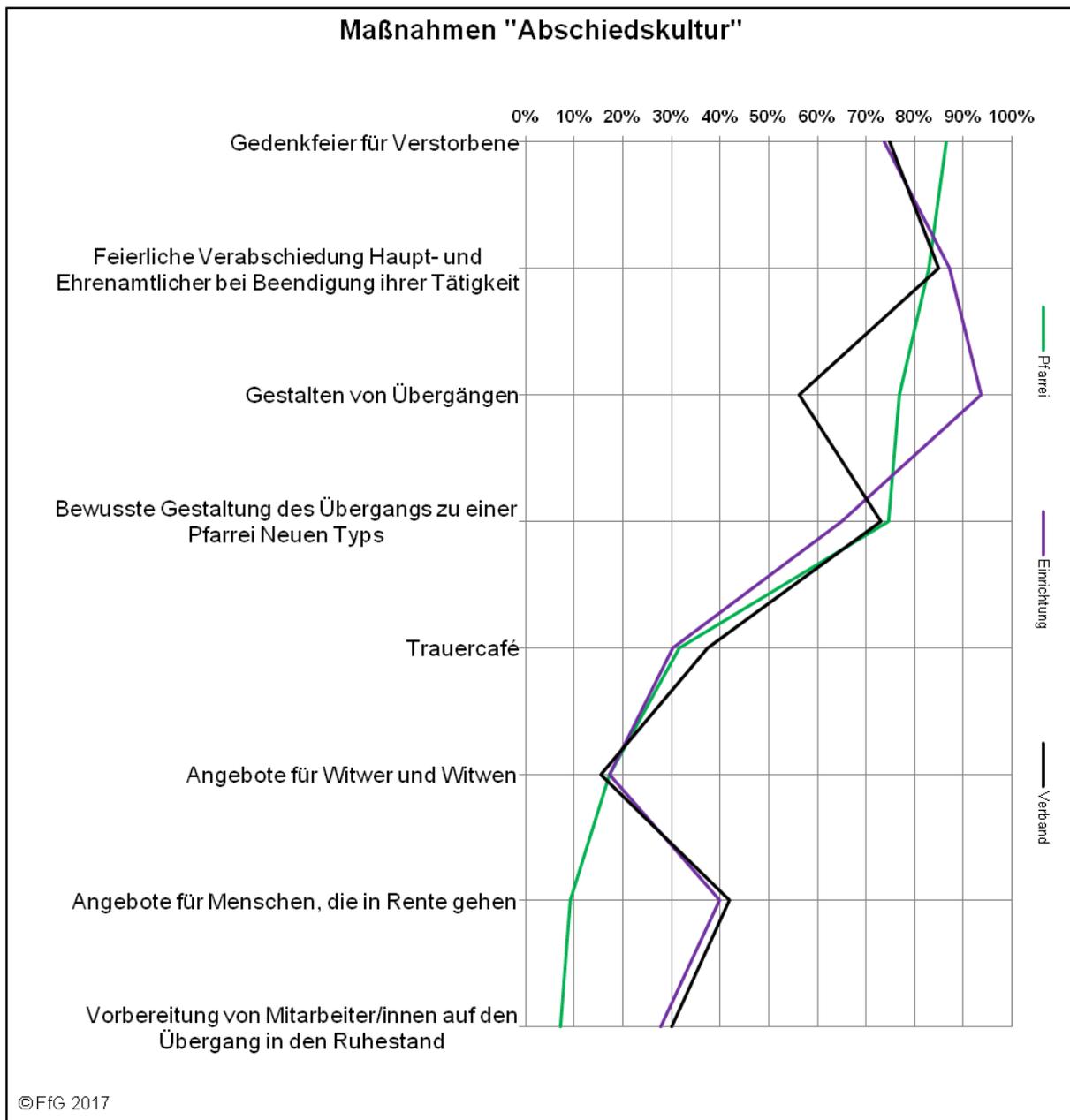
Signifikante Unterschiede bestehen hinsichtlich der Einschätzung der ausschließlich **hauptamtlich** Tätigen gegenüber den ausschließlich ehrenamtlich Tätigen in folgender Hinsicht: Die ausschließlich hauptamtlich Tätigen schätzen eine Veränderung von Gottesdienstzeiten (Mittelwert: 2,5) sowie eine Veränderung des Gottesdienstangebots (Mittelwert: 3,0) als sinnvoller ein als die ausschließlich ehrenamtlich Tätigen (Mittelwert Veränderung von Gottesdienstzeiten 1,9 und Mittelwert Veränderung des Gottesdienstangebots: 2,3).

Ähnliche Unterschiede finden sich zwischen den primär für eine Pfarrei Tätigen und den primär für eine Einrichtung Tätigen. So sehen die primär für eine Einrichtung Tätigen eine Veränderung von Gottesdienstzeiten (Mittelwert: 2,6) sowie eine Veränderung des Gottesdienstangebots (Mittelwert: 3,0) als sinnvoller an als die primär für eine Pfarrei Tätigen (Mittelwert Veränderung von Gottesdienstzeiten 2,0 und Mittelwert Veränderung des Gottesdienstangebots: 2,5). Im Workshop wurde das Thema Abschiedskultur zusammen mit „Liturgie und Spiritualität“ von einer Kleingruppe behandelt (s.o.).

In der Online-Befragung gaben über drei Viertel der Teilnehmenden, die primär für eine **Pfarrei** tätig sind, an, dass Gedenkfeiern für Verstorbene gehalten werden (86,6%), dass Haupt- und Ehrenamtliche feierlich verabschiedet werden (83,0%) sowie dass Übergänge (z.B. vom Kindergarten in die Schule, von der Schule in den Beruf) gestaltet werden (77,0%; siehe Abb. 16). Auch von den primär für eine Einrichtung tätigen Teilnehmenden wurden die feierliche Verabschiedung von Haupt- und Ehrenamtlichen und die Gestaltung von Übergängen zu über drei Viertel bejaht (87,3% und 93,8%). Von den primär für einen Verband Tätigen wurde zu über 75% die feierlichen Verabschiedung (85,0%) bejaht.

Von jeweils unter einem Viertel der primär für eine **Pfarrei** (17,2%), eine Einrichtung (17,3%) oder einen Verband Tätigen (15,6%) wurde angekreuzt, dass es Angebote für Witwerinnen und Witwen gibt. Zudem gaben nur 9,2% der primär für eine Pfarrei Tätigen an, dass es Angebote für Menschen, die in Rente gehen, gibt und 7,2%, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Übergang in den Ruhestand vorbereitet werden.

Abb. 16: Durchführung von Maßnahmen „Abschiedskultur“<sup>14</sup>

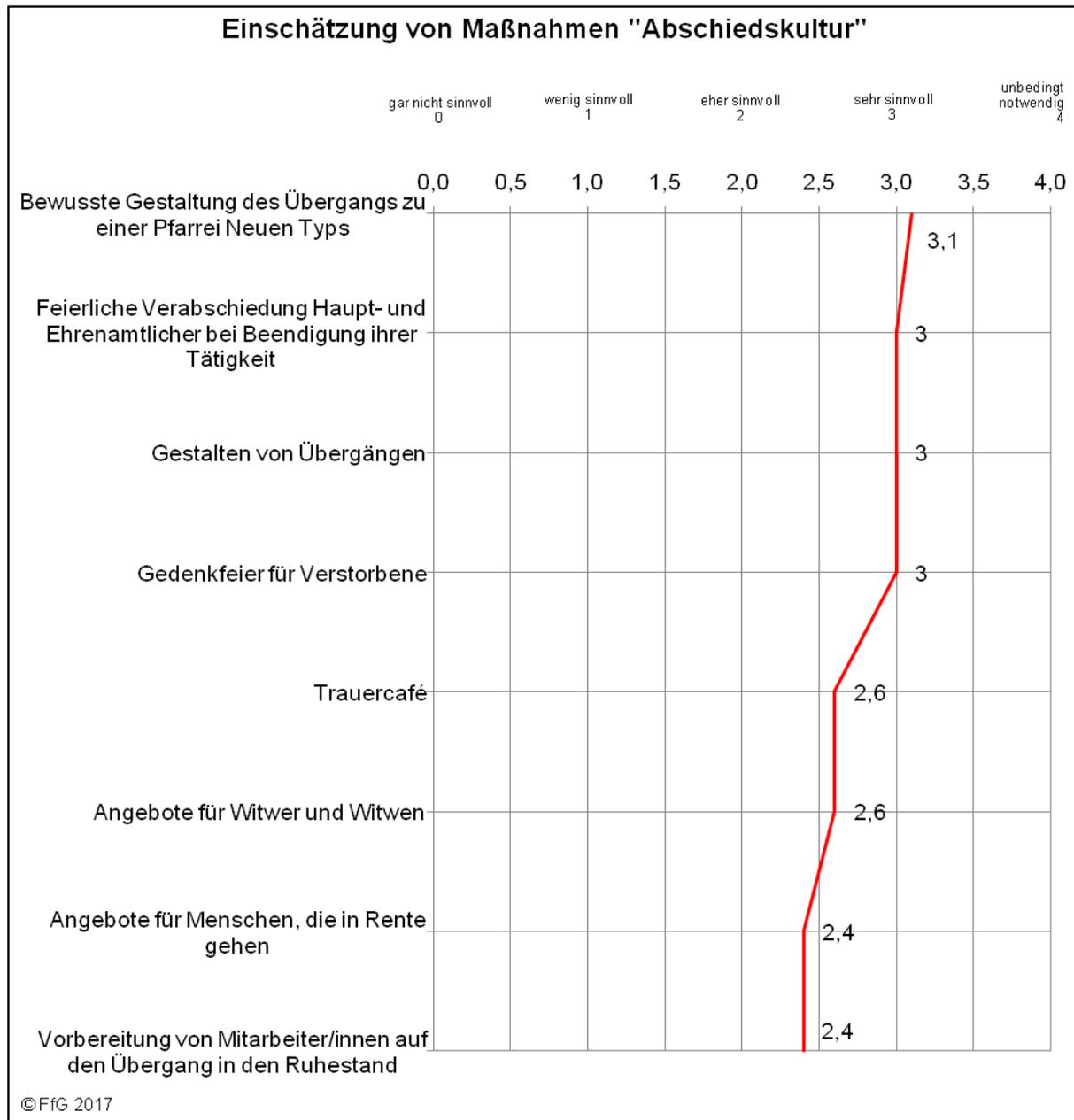


Als mindestens „sehr sinnvoll“ werden neben der bewussten Gestaltung des Übergangs zu einer Pfarrei Neuen Typs, auch die feierliche Verabschiedung von Haupt- und Ehrenamtlichen bei Beendigung ihrer Tätigkeit und die Gestaltung von Übergängen sowie Gedenkfeiern für Verstorbene erachtet (Abb. 17). Hervorzuheben ist, dass auf dem Workshop von der Kleingruppe „Liturgie und Spiritualität sowie Abschiedskultur“ betont wurde, dass Liturgie an Übergängen angesiedelt ist. Außerdem war die Gestaltung des Übergangs zu einer Pfarrei Neuen Typs ein Punkt, der vertieft diskutiert wurde, insbesondere in der Hinsicht, dass es eine Abschiedskultur im

<sup>14</sup> Hier wird eine Kurzform der Items verwendet, die ursprüngliche Form finden Sie im Anhang D.

Sinne einer Dankbarkeit für Gewesenes und einer Ermöglichung von Neuem bräuch-  
te.

Abb. 17: Einschätzung von Maßnahmen „Abschiedskultur“<sup>15</sup>



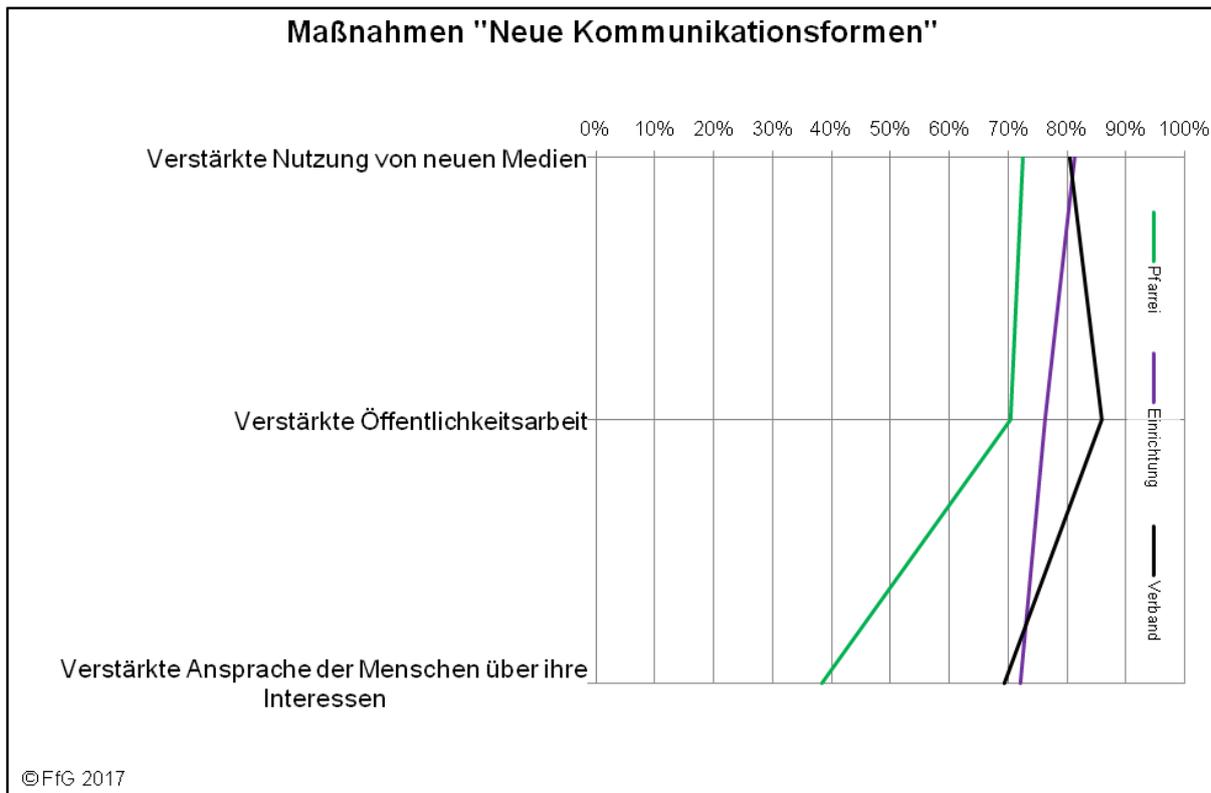
Signifikante Unterschiede sind in Bezug auf die Maßnahmen „Angebote für Menschen, die in Rente gehen“ und „Vorbereitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf den Ruhestand“ erkennbar. So halten die primär für eine Einrichtung Tätigen sowohl Angebote für Menschen, die in Rente gehen (Mittelwert: 3,0) und Vorbereitung

<sup>15</sup> Hier wird eine Kurzform der Items verwendet, die ursprüngliche Form finden Sie im Anhang D.

von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf den Ruhestand (Mittelwert: 2,9) im Durchschnitt als sinnvoller als die primär für eine **Pfarrei** Tätigen (Mittelwerte jeweils 2,3). Dazu passt, dass beide Maßnahmen von ausschließlich **hauptamtlich** Tätigen im Mittel als etwas sinnvoller angesehen werden (Mittelwerte jeweils 2,6), als von ausschließlich ehrenamtlich Tätigen (Mittelwert zu Angeboten für Menschen, die in Rente gehen: 2,4 und Mittelwert zu Vorbereitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf den Übergang in den Ruhestand: 2,3).

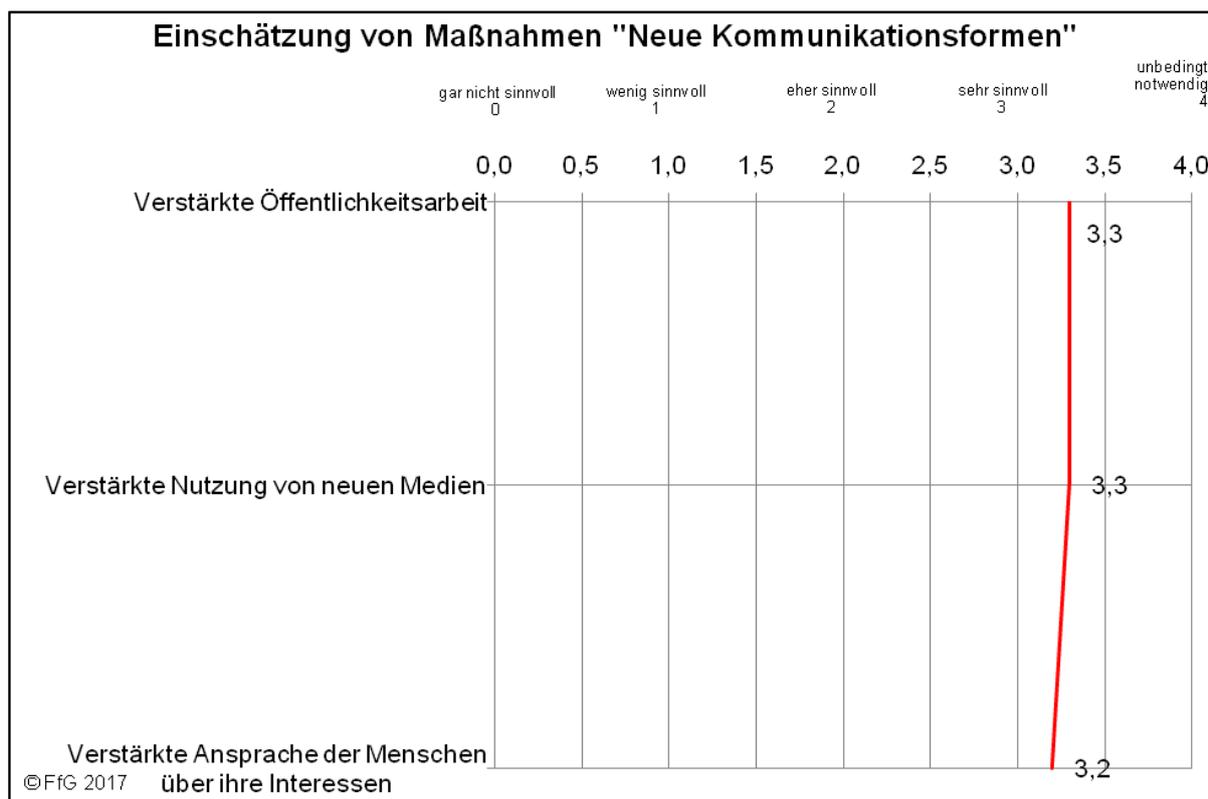
Im Themenbereich „Neue Kommunikationsformen“ erreicht keine in der Online-Befragung abgefragte Maßnahme einen Wert von über 75% bei den Teilnehmenden, die primär für eine **Pfarrei** tätig sind. Die verstärkte Nutzung von neuen Medien sowie die verstärkte Öffentlichkeitsarbeit sind jedoch sowohl von den Teilnehmenden, die primär für eine Einrichtung tätig sind, als auch von den Teilnehmenden, die primär für einen Verband tätig, sind zu über 75% bejaht worden (siehe Abb. 18).

Abb. 18: Durchführung von Maßnahmen „Neue Kommunikationsformen“



Alle drei Maßnahmen werden höher als „sehr sinnvoll“ eingeschätzt:

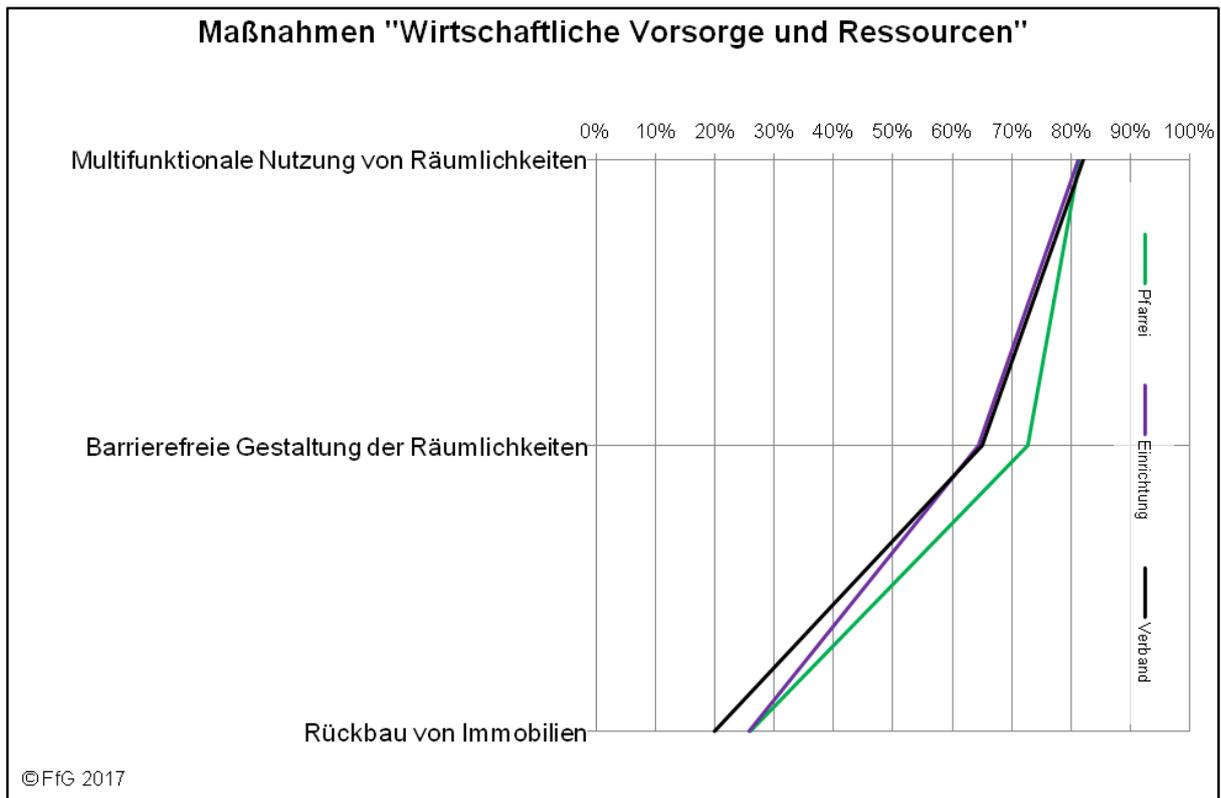
Abb. 19: Einschätzung von Maßnahmen „Neue Kommunikationsformen“



Auffällig ist, dass eine verstärkte Ansprache der Menschen über ihre Interessen als sehr sinnvoll angesehen wird, jedoch nur 38,4% der Teilnehmenden, die primär für eine Pfarrei tätig sind, ankreuzten, dass dies geschieht (von den primär für eine Einrichtung Tätigen zu 72,1% und von primär für einen Verband Tätigen zu 69,4%)(vgl. Abb. 27, Seite 58). Auf dem Workshop war dies ein Thema von besonderem Interesse für viele Teilnehmende.

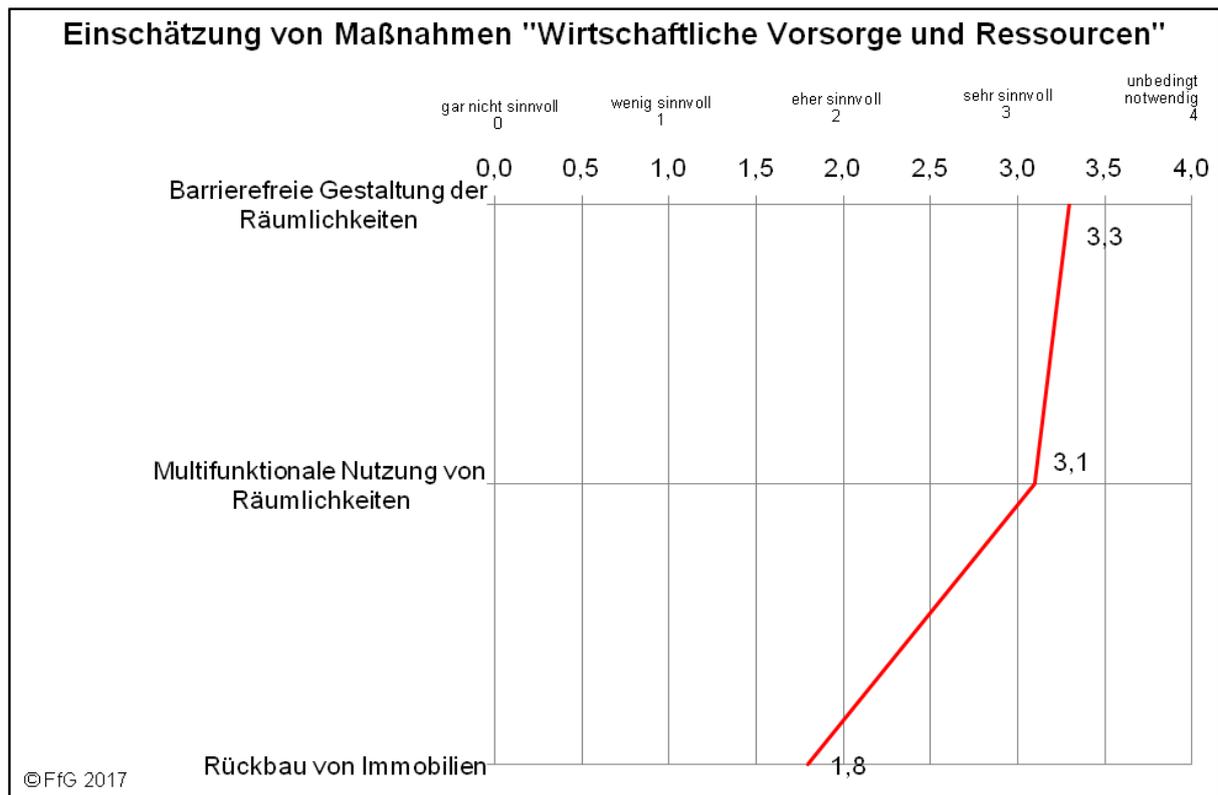
In der Online-Befragung wurden auch Maßnahmen im Bereich „Wirtschaftliche Vorsorge und Ressourcen“ thematisiert. Von über drei Viertel der Teilnehmenden wurde angegeben, dass Räumlichkeiten multifunktional genutzt werden. Dies betrifft sowohl die Teilnehmenden, die primär für eine **Pfarrei** tätig sind (81,5%), ebenso wie die Teilnehmenden, die primär für eine Einrichtung (81,3%) oder für einen Verband (82,1%) tätig sind (siehe Abb. 20). Demgegenüber wurde der Rückbau von Immobilien nur von 26,0% der Teilnehmenden, die primär für eine Pfarrei tätig sind, sowie zu 25,9% von Teilnehmenden, die primär für eine Einrichtung tätig sind und zu 20,0% von primär für einen Verband Tätigen als Maßnahme, die ergriffen wird, angegeben.

Abb. 20: Durchführung von Maßnahmen „Wirtschaftliche Vorsorge und Ressourcen“



Die multifunktionale Nutzung wird auch im Mittel als mindestens „sehr sinnvoll“ angesehen. Außerdem wird auch die barrierefreie Gestaltung von Räumlichkeiten als mindestens „sehr sinnvoll“ eingeschätzt (siehe Abb. 21). Der Mittelwert in Bezug auf den Rückbau von Immobilien liegt hingegen mit 1,8 etwas unter „eher sinnvoll“.

Abb. 21: Einschätzung von Maßnahmen „Wirtschaftliche Vorsorge und Ressourcen“



Ein signifikanter Unterschied ist hinsichtlich der Einschätzung des Rückbaus von Immobilien erkennbar. Ausschließlich hauptamtlich Tätige (Mittelwert: 2,3) sehen dies als sinnvoller an als ausschließlich ehrenamtlich Tätige, wenn auch auf niedrigem Niveau (Mittelwert: 1,6).

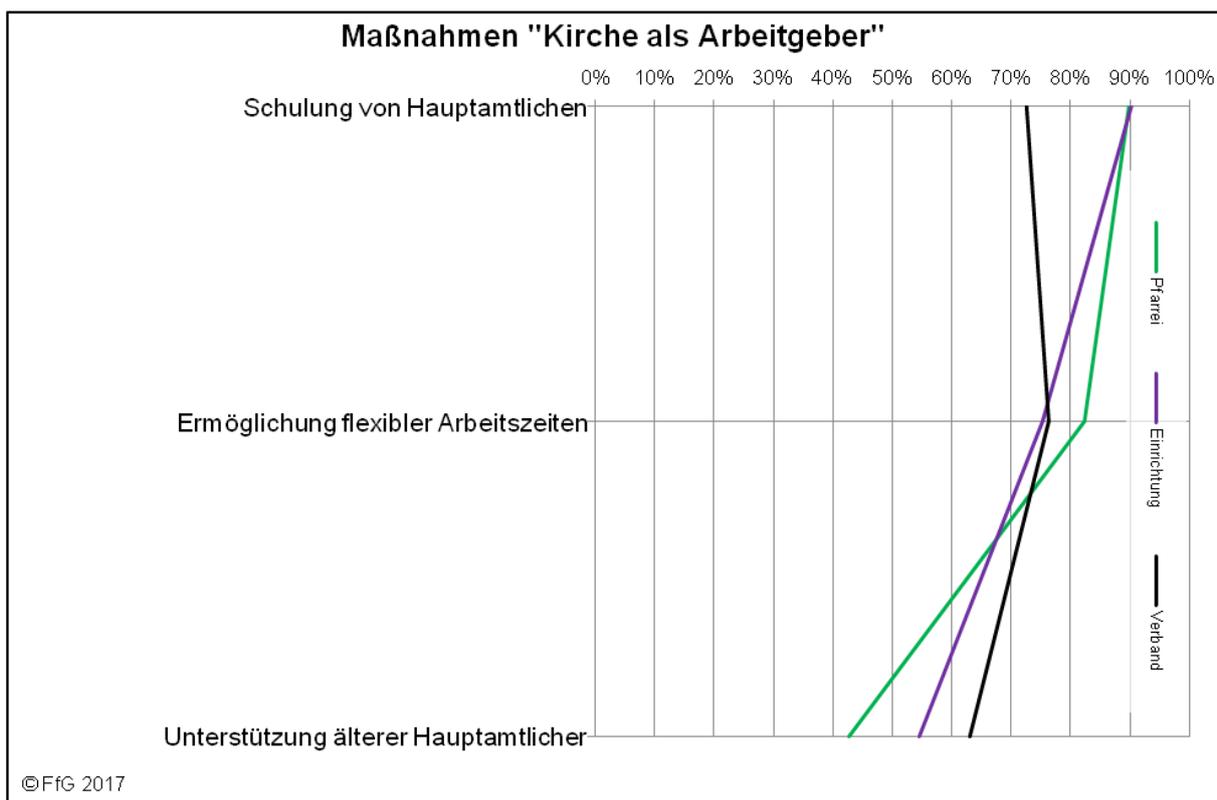
Auffällig ist, dass eine barrierefreie Gestaltung der Räumlichkeiten zwar im Durchschnitt mit einem Mittelwert über 3,0 als „sehr sinnvoll“ eingeschätzt wird, jedoch nur Werte zwischen 64,4% (primär für eine Einrichtung Tätige) und 72,8% (primär für eine Pfarrei Tätige) aufweist.

Im Rahmen einer Kleingruppenarbeit im Workshop wurden im Handlungsfeld „Kirche als Arbeitgeber“ zudem die Grundordnung sowie flexible Zugangswege und Stellenprofile als Ansatzpunkte genannt. Dafür würde ein Paradigmenwechsel beim Arbeitgeber, aber auch bei den bisherigen hauptamtlichen Mitarbeitern benötigt. In der sich anschließenden Diskussion wurde ergänzt, dass auch Formen zwischen Haupt- und Ehrenamt gedacht werden sollten, wobei die Qualitätssicherung zu beachten sei. Außerdem wurde vorgeschlagen, stärker öffentlich zu machen, welche Arbeitsstellen es in der Kirche gibt.

Da die im Workshop besprochenen Punkte größtenteils nicht auf Ebene der Pfarreien, Einrichtungen und Verbände beeinflusst werden können, wurden in der Online-Befragung andere Maßnahmen thematisiert, ohne jedoch die oben genannten Punkte weiter mitzudenken. So wurden die Teilnehmenden in der Online-Befragung nach Schulungen für Hauptamtliche, nach der Unterstützung älterer Hauptamtlicher sowie nach der Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten gefragt.

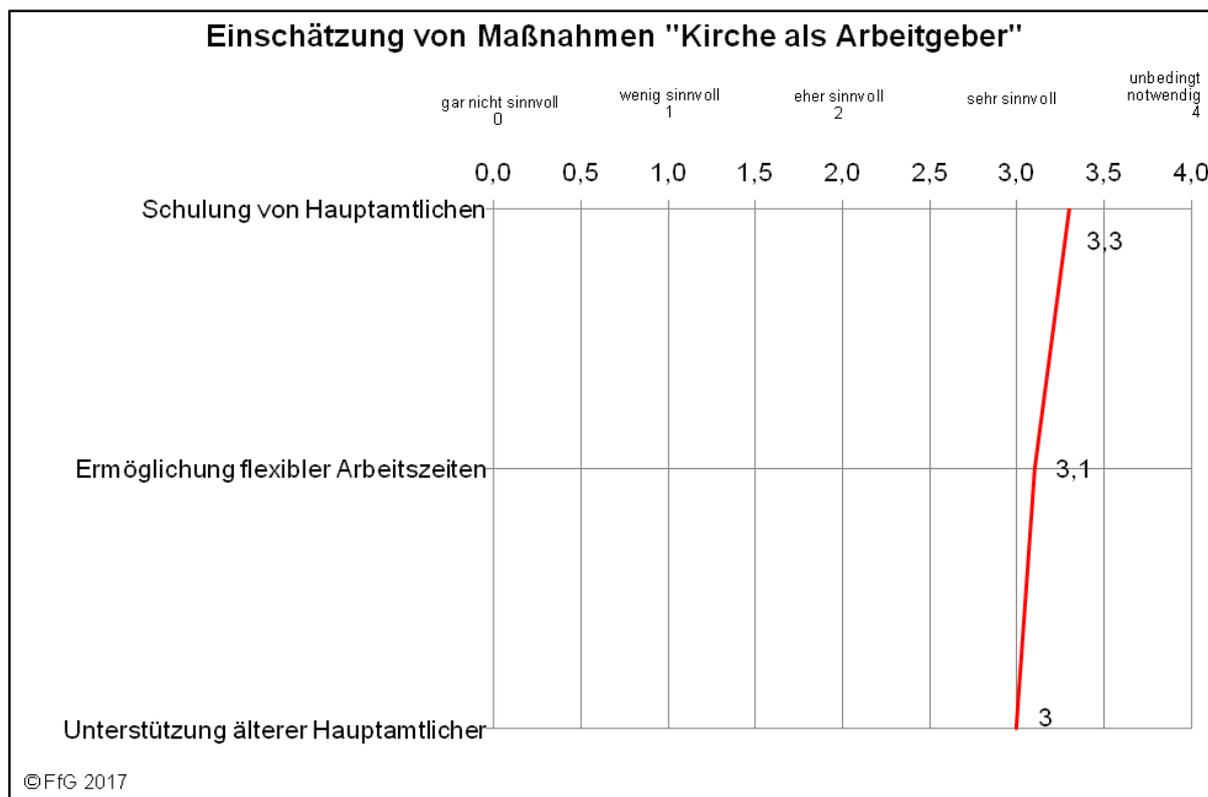
Von über drei Viertel aller Teilnehmenden, die primär für eine **Pfarrei** tätig sind, wurde angegeben, dass eine Schulung von Hauptamtlichen stattfindet (89,9%) sowie dass flexible Arbeitszeiten gelten (82,4%; siehe Abb. 22). Bezüglich der Schulung von Hauptamtlichen wird auch bei den primär für eine Einrichtung Tätigen ein Wert über 75% erreicht (90,4%). Ebenso in Bezug auf die Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeiten (75,4%). Dies wird auch von über einem Drittel der primär für einen Verband Tätigen angegeben (76,5%).

Abb. 22: Durchführung von Maßnahmen „Kirche als Arbeitgeber“



Gleichzeitig werden alle drei Maßnahmen im Mittel als mindestens „sehr sinnvoll“ angesehen (siehe Abb. 23).

Abb. 23: Einschätzung von Maßnahmen „Kirche als Arbeitgeber“



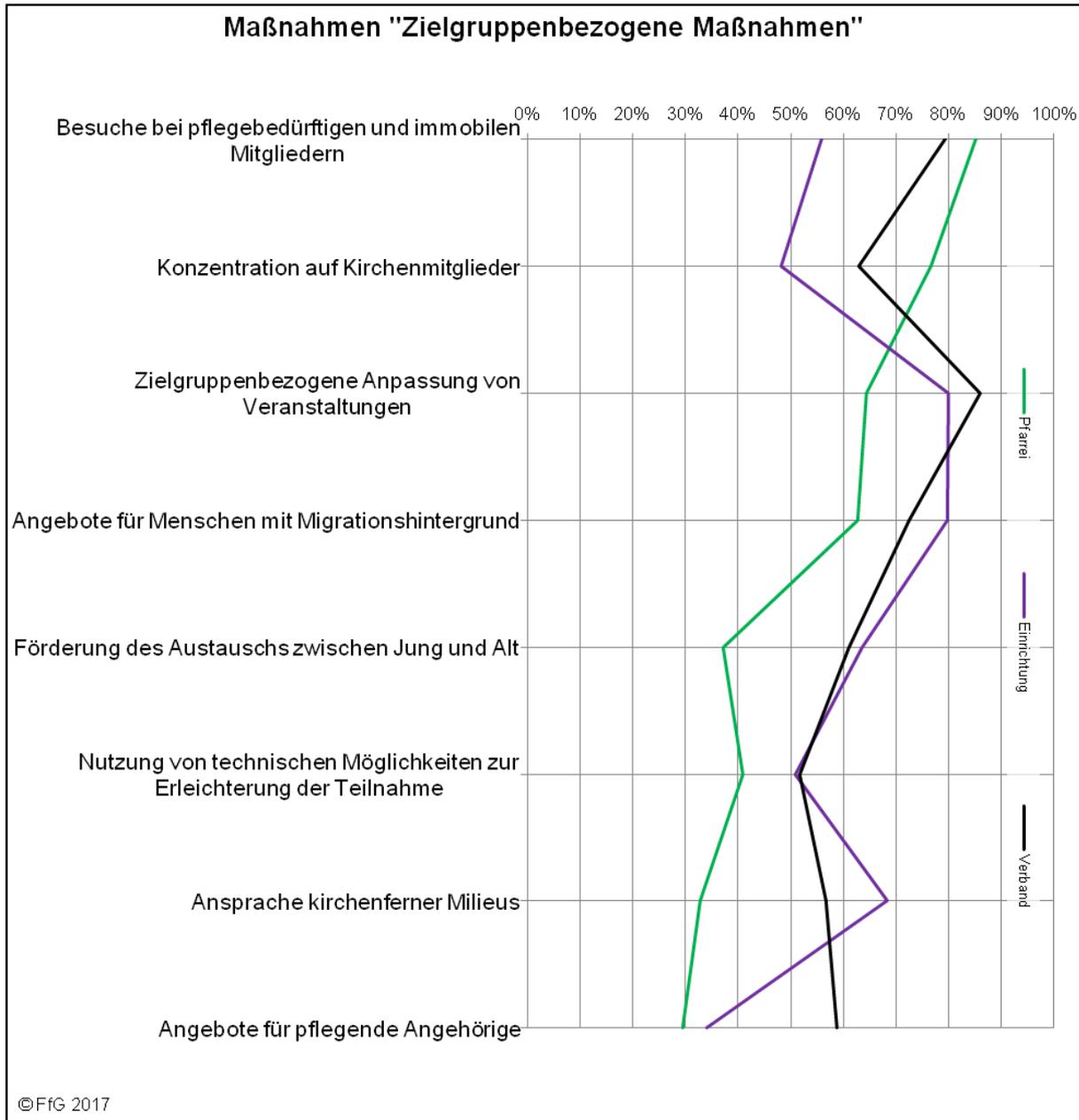
Es ist auffällig, dass die Unterstützung älterer Hauptamtlicher als sehr sinnvoll angesehen wird, jedoch nur von 42,7% der primär für eine Pfarrei Tätigen, von 54,7% der primär für eine Einrichtung Tätigen und von 63,2% der primär für einen Verband Tätigen bejaht wurde. Hier stellt sich die Frage, ob ausschließlich ehrenamtlich Tätige ggf. keinen ausreichenden Einblick haben, jedoch zeigen weitere Auswertungen, dass ausschließlich ehrenamtlich Tätige (Mittelwert: 52,0%) sogar häufiger als ausschließlich hauptamtlich Tätige (Mittelwert: 42,2%) angaben, dass diese Unterstützung an ihrer primären Tätigkeitsstätte angeboten wird.

Bezüglich der Maßnahmen im Themenfeld „zielgruppenbezogene Maßnahmen“ zeigt sich in der Befragung ein heterogenes Bild. So werden von über drei Viertel der primär für eine Pfarrei oder einen Verband Tätigen Besuche bei pflegebedürftigen und immobilen Mitgliedern bejaht (85,1% und 79,4%, siehe Abb. 24)<sup>16</sup>. Die Teilnehmenden, die primär für eine Pfarrei tätig sind, gaben zudem sehr häufig an, dass sich die Pfarrei auf Kirchenmitglieder konzentriert (76,7%). Von die primär für einen Verband Tätigen, kreuzten zudem 86,1% an, dass Veranstaltungen zielgruppenbezogen angepasst werden. Dies bejahten auch 80,0% der primär für eine Einrichtung Tätigen.

<sup>16</sup> Zu beachten ist, dass je nach Ausrichtung der Einrichtung verschiedene zielgruppenbezogene Maßnahmen (nicht) sinnvoll sein können.

Diese gaben außerdem zu 79,7% an, dass Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund existieren.

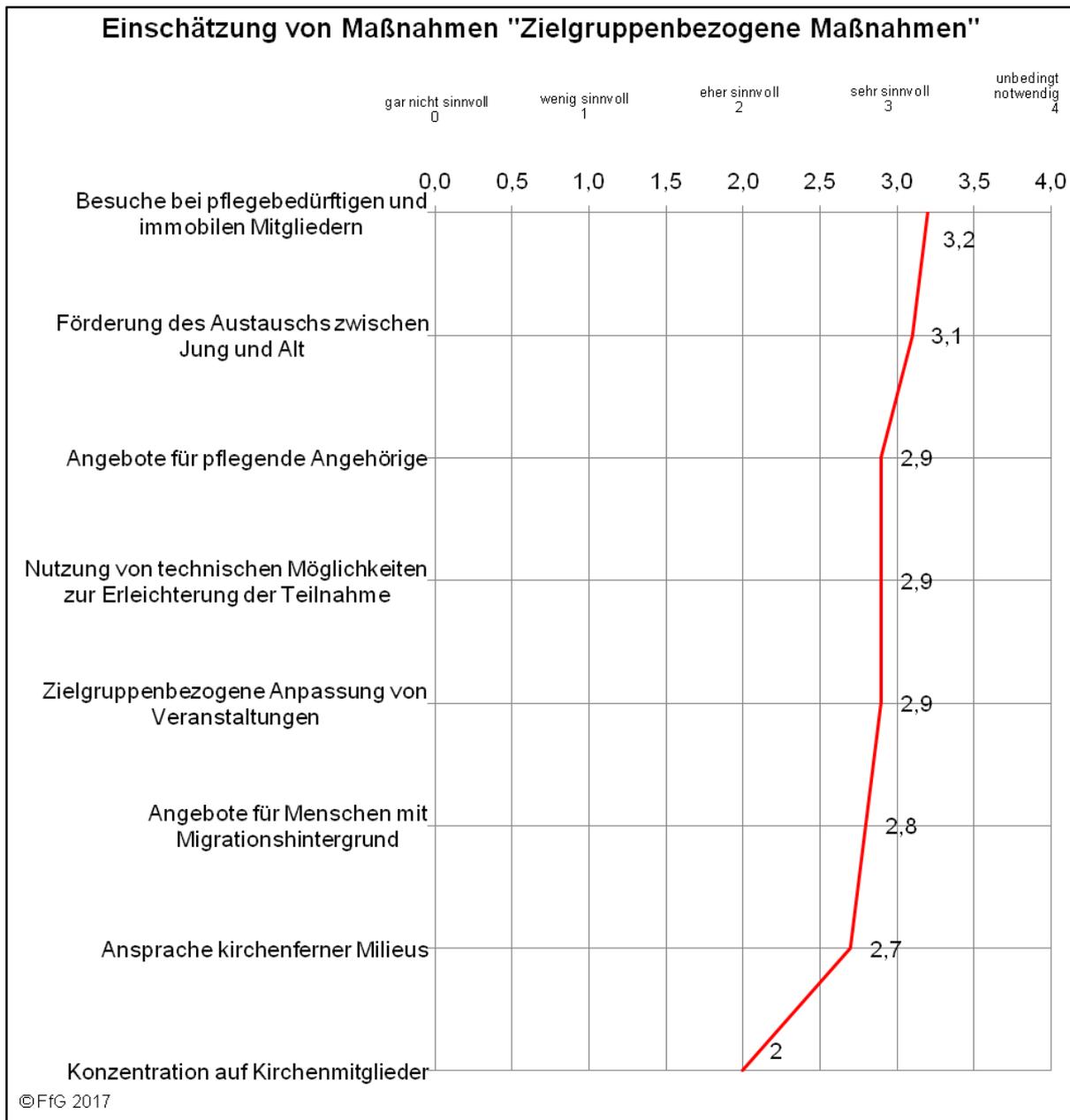
Abb. 24: Durchführung von Maßnahmen „Zielgruppenbezogene Maßnahmen“<sup>17</sup>



Als im Mittel als mindestens sehr sinnvoll eingeschätzte Maßnahmen sind Besuche bei pflegebedürftigen und immobilen Mitgliedern sowie die Förderung des Austauschs zwischen Jung und Alt zu nennen (siehe Abb. 25).

<sup>17</sup> Hier wird eine Kurzform der Items verwendet, die ursprüngliche Form finden Sie im Anhang D.

Abb. 25: Einschätzung von Maßnahmen „Zielgruppenbezogene Maßnahmen“<sup>18</sup>



Hinsichtlich der Ansprache kirchenferner Milieus und der Konzentration auf Kirchenmitglieder sind signifikante Unterschiede zwischen ausschließlich ehrenamtlich Tätigen und ausschließlich hauptamtlich Tätigen auszumachen. So sehen ausschließlich ehrenamtlich Tätige die Ansprache kirchenferner Milieus als weniger sinnvoll an (Mittelwert: 2,6) wie ausschließlich hauptamtlich Tätige (Mittelwert: 3,0). Demgegenüber schätzen die ausschließlich ehrenamtlich Tätigen die Konzentration auf Kirchenmitglieder als sinnvoller ein (Mittelwert: 2,1) wie die ausschließlich hauptamtlich Tätigen (Mittelwert: 1,7).

<sup>18</sup> Hier wird eine Kurzform der Items verwendet, die ursprüngliche Form finden Sie im Anhang D.

Auffällig ist außerdem, dass eine Förderung des Austauschs von Jung und Alt als sehr sinnvoll angesehen wird, aber dieser nur von 37,2% der primär für eine Pfarrei Tätigen, 63,5% der primär für eine Einrichtungen Tätigen und 61,1% der primär für einen Verband Tätigen angegeben wurde, wobei einzuschränken ist, dass es je nach Art der Einrichtung auch sein kann, dass diese Maßnahme nicht zur Einrichtung passend ist.

Auch in den *Experteninterviews* wurde deutlich, dass Maßnahmen zielgruppenbezogen gestaltet werden (können), z.B. wenn vorhandene Veranstaltungen für neue Zielgruppen (hier: junge Menschen) ausgerichtet werden (IP1).

Außerdem gelte es, Lebensphasen zu begleiten. So betonte ein(e) Interviewpartner(in), dass die Phase, wenn die Kinder aus dem Haus sind, für Paare mit Herausforderungen verbunden ist und dies ein „Arbeitsfeld ist, in dem wir durchaus noch zulegen können“ (IP2).

Außerdem würden manche Bereiche mit Zielgruppenbezug wichtiger, wie z.B. Kurse, in denen die Rolle der Großeltern nach Trennung der Kinder thematisiert wird (IP2).

In einem Experteninterview wurde außerdem die Sensibilisierung für die zunehmende Zahl Pflegebedürftiger genannt (IP3).

Als ein weiterer Anknüpfungspunkt, welcher in der Online-Befragung nicht explizit erfragt wurde ist die Lebenswelt- und Sozialraumorientierung zu nennen. Dieser Aspekt wurde im Workshop neben der Orientierung an individuellen Interessen und Talenten und der Gestaltung von Übergängen als ein Querschnittsthema benannt.

Darüber hinaus zeigte sich im Workshop, dass Handlungsfelder Überschneidungen aufweisen, so wurde z.B. die Charismenorientierung dem Handlungsfeld „Neue Kommunikationsformen“ zugeordnet, jedoch betrifft diese z.B. auch das Handlungsfeld „Ehrenamt“.

Zudem wurde darauf hingewiesen, dass Experimentierfelder zuzulassen sind. In einer Kleingruppe wurde in Verbindung mit den Ortsausschüssen auf notwendige Freiräume für die Umsetzung neuer Ideen hingewiesen. Auch betonte ein(e) Interviewpartner(in) die Wichtigkeit der Flexibilität: „Insofern brauche ich sowieso eine große Flexibilität, um mich auf die Menschen und deren Lebenssituationen einzustellen, ja und ich kann jetzt keine Maßnahmenformate sozusagen benennen, weil das doch sehr individuell ist oder zum Beispiel abhängig ist von der Situation [...]“ (IP1).

Außerdem wurden in den Experteninterviews Anknüpfungspunkte in Form von Prozessen und Projekten genannt, die vor dem Hintergrund vielfältiger Entwicklungen (u.a. dem demografischen Wandel, aber auch z.B. auf kirchliche und gesellschaftli-

che Veränderungen) eingeleitet worden sind - z.B. der Prozess der Pfarreiwerdung, die Entwicklung einer kirchlichen Immobilienstrategie und die Einführung von diversen Softwares, u.a. im Finanz- und Rechnungswesen (IP4).

#### 4.4. Gesamtschau der Einschätzung von Maßnahmen in der Online-Befragung

Im Kapitel 4.3 wurde deutlich, dass die insgesamt 52 präsentierten Maßnahmen aus den verschiedenen Handlungsfeldern unterschiedlich häufig ergriffen wurden. Außerdem konnten Maßnahmen identifiziert werden, die als besonders sinnvoll und andere, die als nicht so sinnvoll angesehen werden.

Die folgenden Abbildungen zeigen die Maßnahmen unter den Aspekten der Durchführung und Sinnhaftigkeit in der Zusammenschau.

In der Abb. 26 wurden die Maßnahmen nach ihrer Durchführung (rote Linie) absteigend sortiert. Weit oben stehende Maßnahmen werden bereits jetzt häufig durchgeführt und weiter unten stehende Maßnahmen entsprechend seltener.

Die drei am häufigsten durchgeführten Maßnahmen sind „Schulung von Hauptamtlichen“ (88,1% der Teilnehmenden geben an, dass dies bereits durchgeführt wird), „Zielgruppenspezifische spirituelle Angebote (z.B. Kinder- und Jugendgottesdienste)“ (85,3%) und „Gedenkfeiern für Verstorbene“ (84,7%). Die drei am seltensten durchgeführten Maßnahmen sind „Angebote für Witwer und Witwen“ (17,4%), „Angebote für Menschen, die in Rente gehen“ (15%) und „Vorbereitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf den Übergang in den Ruhestand“ (11,9%).

Zusätzlich wurde eine weitere Information in die Abbildung aufgenommen: Die roten Kreuze zeigen diejenigen Maßnahmen, bei denen die Ehrenamtlichen, die Hauptamtlichen und diejenigen, die sowohl ehrenamtlich als auch gleichzeitig hauptamtlich tätig sind, unterschiedliche Einschätzungen abgeben. Dies trifft z.B. für die Maßnahme „Besuche bei pflegebedürftigen und immobilen Mitgliedern“ zu. Die rein hauptamtlich Tätigen geben dies signifikant seltener an als die beiden anderen Gruppen (ohne gesonderte Abbildung).

Die blaue Linie zeigt die Werte für die „Sinnhaftigkeit“ der Maßnahmen. Die Bedeutungen sind in der unteren Skalenbezeichnung („gar nicht sinnvoll“ bis „unbedingt notwendig“) aufgeführt. Die blauen Kreuze zeigen Unterschiede zwischen den Einschätzungen der Ehrenamtlichen, Hauptamtlichen und denjenigen, die sowohl ehrenamtlich und gleichzeitig hauptamtlich tätig sind, an.

Die besondere Stärke der Abbildung wird beim Vergleich der roten und der blauen Linie erkennbar<sup>19</sup>: So wird die häufig durchgeführte Maßnahme „Persönliche Ansprache potenzieller Ehrenamtlicher“ offensichtlich als noch sinnvoller angesehen als sie tatsächlich durchgeführt wird. Die blaue Linie liegt rechts von der roten Linie. Das gleiche trifft für die Maßnahme „Gewinnung jüngerer Ehrenamtlicher“ zu.

Genau anders ist es bei den beiden Maßnahmen „Bibel- und Glaubensgespräche“ und „Wallfahrten“. Hier liegt die blaue Linie deutlich links von der roten Linie, die Sinnhaftigkeit wird weniger stark eingeschätzt als sie tatsächlich durchgeführt werden.

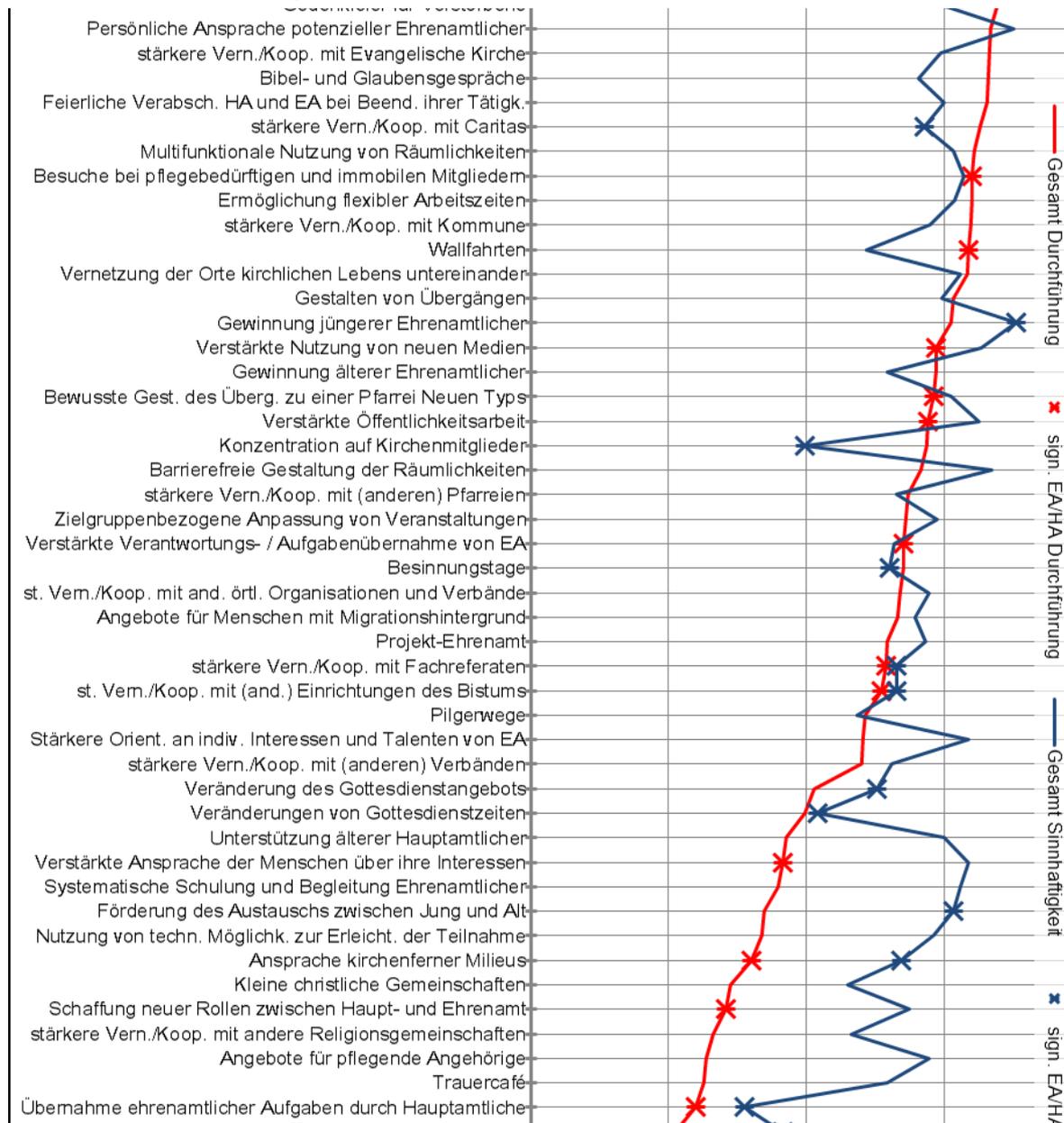
Im unteren Bereich der Abb. 26 werden durch den Vergleich der roten und der blauen Linie diejenigen Maßnahmen erkennbar, die eher selten durchgeführt aber gleichzeitig als besonders sinnvoll eingeschätzt werden. Dies trifft beispielsweise für die Maßnahmen „Verstärkte Ansprache der Menschen über ihre Interessen“, „Angebote für pflegende Angehörige“ und „Angebote für Witwen und Witwer“ zu.

Insgesamt könnte es für die Arbeit vor Ort also besonders hilfreich sein, selten angebotene und als besonders sinnvoll eingeschätzte Maßnahmen häufiger anzubieten.

---

<sup>19</sup> Hierbei handelt es sich um einen rein optischen Vergleich. Ein methodisch einwandfreier Vergleich von Zahlenwerten der Durchführung und der Sinnhaftigkeit würde die Transformation der beiden Skalen auf ein identisches Skalenniveau erfordern. Die dadurch gewonnenen Informationen sind jedoch schwierig vermittelbar und behindern eher die Verständlichkeit und Interpretierbarkeit der Ergebnisse.

Abb. 26: Kombinierte Abbildung Durchführung und Sinnhaftigkeit von Maßnahmen, absteigend sortiert nach Durchführung

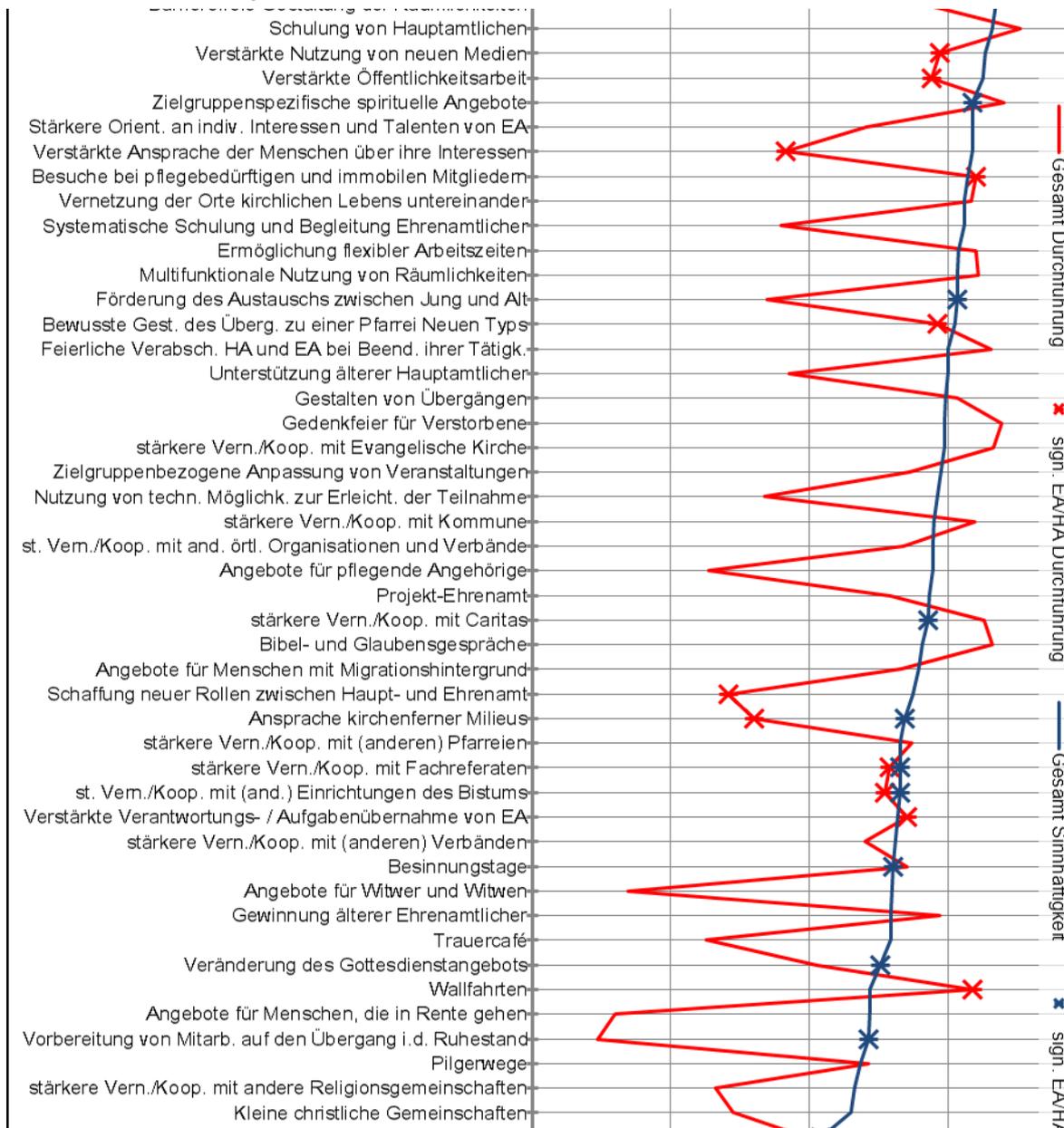


Die folgende Abb. 27 entspricht inhaltlich der vorher vorgestellten Abbildung, nur dass hier die Maßnahmen nach der Sinnhaftigkeit sortiert wurden. Als besonders sinnvoll eingeschätzte Maßnahmen stehen oben und die nicht ganz so sinnvoll eingeschätzten Maßnahmen stehen weiter unten.

Hier fällt z.B. die Maßnahme „Verstärkte Ansprache der Menschen über ihre Interessen“ besonders auf: Einerseits weist sie eine hohe Priorität (Sinnhaftigkeit) auf und andererseits berichtet weniger als die Hälfte der Teilnehmenden davon, dass sie durchgeführt wird. Die rote Linie liegt besonders weit links von der blauen Linie ent-

fernt. Ähnliches gilt für die Maßnahme „Systematische Schulung und Begleitung Ehrenamtlicher“.

Abb. 27: Kombinierte Abbildung Durchführung und Sinnhaftigkeit von Maßnahmen, absteigend sortiert nach Sinnhaftigkeit



Die Abb. 26 und Abb. 27 liefern also eine ganze Reihe von Informationen darüber, welche Maßnahmen verstärkt vor Ort ergriffen werden könnten und bei welchen Maßnahmen ein Ausbau eher nicht so notwendig erscheint.

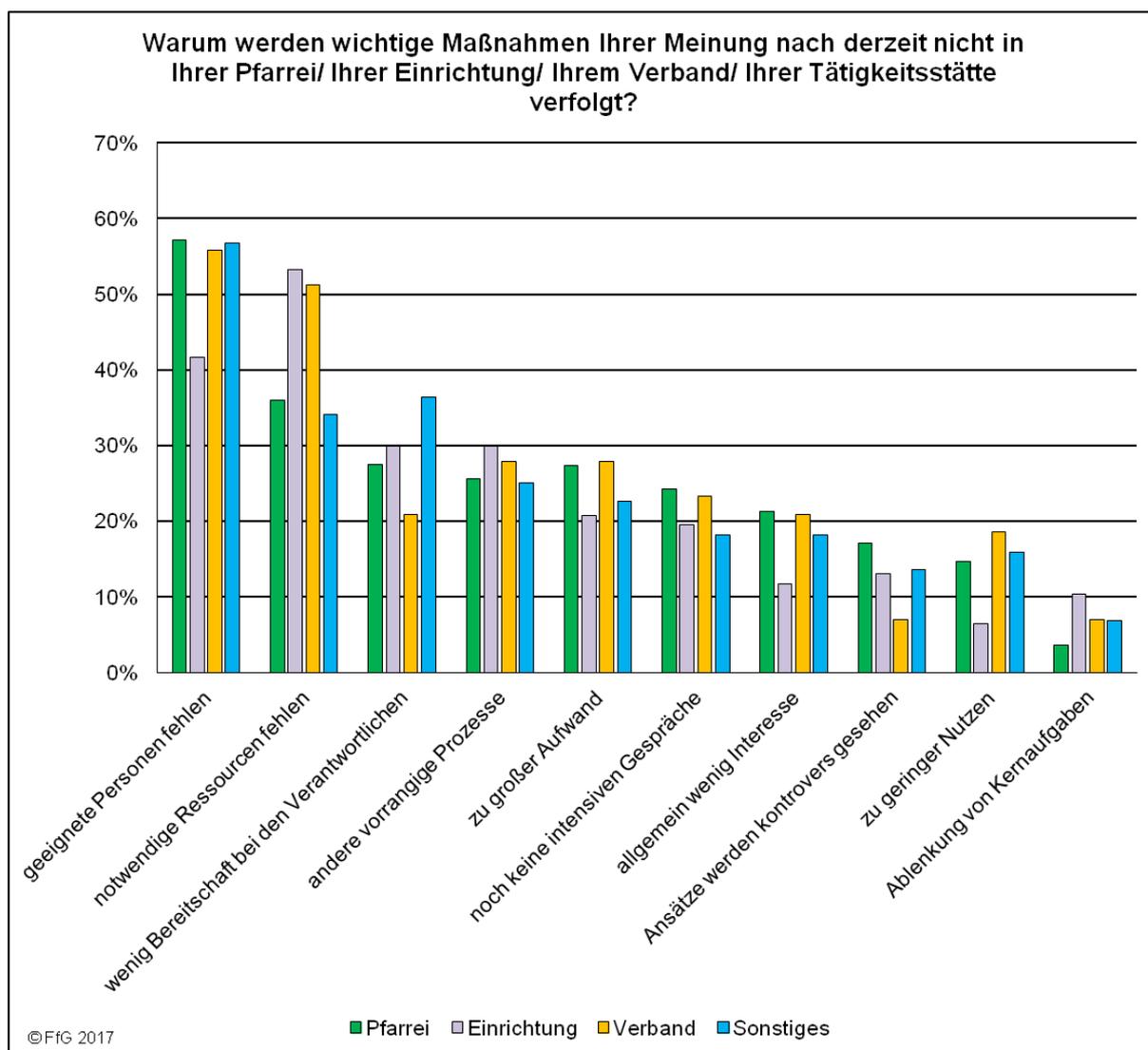
Darüber hinaus könnten gesonderte Analysen, wie z.B. nach Altersgruppen, Tätigkeitsstätten oder weiteren Gruppierungsvariablen durchgeführt werden. Allerdings

übersteigt dies die aktuellen Möglichkeiten und müsste gesondert angefordert werden.

#### 4.5. Hindernisse und förderliche Rahmenbedingungen bei der Gestaltung des demografischen Wandels

Hindernisse und förderliche Rahmenbedingungen wurden im Workshop teilweise themenspezifisch in den Kleingruppen diskutiert (s.o.). In der Online-Befragung, wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebeten, aus einer Auswahl von Antworten (insgesamt 10 vorgegebene Antworten und eine Möglichkeit sonstige Aspekte anzu-merken) drei Antworten auszuwählen, von denen sie denken, dass auf Grund dieser Aspekte wichtige Maßnahmen ihrer Meinung nach derzeit nicht in ihrer Pfarrei/ ihrer Einrichtung/ ihrem Verband/ ihrer Tätigkeitsstätte umgesetzt werden (siehe Abb. 28).

Abb. 28: Hindernisse



Von den primär für eine **Pfarrei** Tätigen wurden vorrangig die Gründe „weil die geeigneten Personen dafür fehlen“ (57,2%) sowie „weil die notwendigen Ressourcen dafür fehlen“ (36,0%) angegeben. Von den primär für eine Einrichtung Tätigen sind auch diese beiden Hindernisse vorrangig genannt worden, wobei die Reihenfolge umgekehrt ist. Hier wurde „weil die notwendigen Ressourcen dafür fehlen“ von 53,2% angekreuzt und „weil die geeigneten Personen dafür fehlen“ von 41,6%. Bei den primär für einen Verband tätigen Personen erreichten die Gründe „weil die geeigneten Personen dafür fehlen“ 55,8% und „weil die notwendigen Ressourcen dafür fehlen“ 51,2%. Von den Personen, die eine sonstige Tätigkeitsstätte angegeben haben, wird neben dem Fehlen von geeigneten Personen (56,8%) und notwendigen Ressourcen (34,1%), auch von über einem Drittel wenig Bereitschaft bei den Verantwortlichen bemängelt (36,4%).

Signifikant mehr Zustimmung bekommt die Antwort „weil die geeigneten Personen dafür fehlen“ von den ausschließlich **ehrenamtlich** Tätigen mit 58,9% als von den ausschließlich hauptamtlich Tätigen mit 46,3%. Dieser Grund wird von den mehr als **10 Jahren** für ihre Pfarrei / ihre Einrichtung / ihren Verband oder ihre sonstige Tätigkeitsstätte Tätigen (58,1%) häufiger genannt als von Personen, die seit unter drei Jahren dort beschäftigt sind (37,7%).

Ein weiterer signifikanter Unterschied ist in Bezug auf die Aussage „Weil es andere vorrangige Prozesse gibt“ zu finden. Dies haben 22,7% der ausschließlich ehrenamtlich Tätigen ausgewählt und 32,7% der ausschließlich hauptamtlich Tätigen.

Nach Tätigkeitsstätten (Pfarrei, Einrichtung, Verband, Sonstiges) ausgewertet, wird die Antwort „weil es von unseren Kernaufgaben ablenkt“ durchgängig von 10% oder weniger angekreuzt, jedoch fällt bei einer Auswertung nach hauptamtlich und ehrenamtlich Tätigen auf, dass signifikant mehr ausschließlich hauptamtlich Tätige diese Antwort auswählten (9,3%) als ausschließlich ehrenamtlich Tätige (3,3%).

Einen signifikanten Unterschied in Bezug auf das **Alter** ist bei der Antwort „Weil die Ansätze kontrovers diskutiert werden“ auszumachen. So stimmen mehr 40 bis 59-Jährige (18,6%) dieser Antwort zu als 60 bis 79-Jährige (8,8%). Hier ist es auch so, dass signifikant mehr Personen, die für eine Pfarrei Neuen Typs tätig sind, diesen Grund angaben (20,4% gegenüber 9,8%). Diese Personengruppe gab jedoch signifikant seltener an, dass es andere vorrangige Prozesse gibt (22,8% gegenüber 32,5%).

Ein Hindernis, welches in einem Experteninterview angesprochen wird, ist, dass bestimmte Entwicklungen (hier: die Zunahme von Paaren, deren Kinder aus dem Haus sind), noch nicht überall angekommen sind.

In der Online-Befragung gab es zudem eine Frage nach der Wichtigkeit von Unterstützungsmaßnahmen und Rahmenbedingungen, damit wichtige Maßnahmen in den jeweiligen Tätigkeitsstätten umgesetzt werden können. Dies wurde anhand von zehn Items abgefragt (siehe Tab. 1).

Tab. 1: Mittelwerte von Unterstützungsmaßnahmen und Rahmenbedingungen

	Pfarrei	Einrichtung	Verband	Sonstiges
Mehr zeitliche Ressourcen für hauptamtliches Personal	4,2	4,5	3,8	4,0
Sensibilisierung der zuständigen Personen	4,0	4,1	4,2	4,2
Qualifizierungsmaßnahmen für zuständige hauptamtliche Mitarbeiter/innen	4,0	4,3	4,0	4,0
Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche	3,9	4,1	4,0	4,1
Informationen dazu, wie wir uns mit dem Thema beschäftigen können (Vorgehen, Methodik)	3,7	3,8	4,0	3,6
Veränderung von internen Abläufen	3,7	3,7	3,6	3,8
Ansprechpartner/in für das Thema auf Bistumsebene	3,6	3,9	3,6	3,6
Veränderung von Zuständigkeiten	3,6	3,7	3,4	3,7
Neutrale Moderation und Begleitung	3,6	3,7	3,3	3,6
Bereitstellung von Daten/Statistiken	3,1	3,2	2,9	3,2

1 „überhaupt nicht wichtig“, 2 „nicht sehr wichtig“, 3 „einigermaßen wichtig“, 4 „sehr wichtig“, 5 „entscheidend wichtig“

Es zeichnen sich vor allem vier besonders wichtige Maßnahmen / Rahmenbedingungen ab, wenn auch mit etwas unterschiedlicher Gewichtung je nach Tätigkeitsstätte:

- Mehr zeitliche Ressourcen für hauptamtliches Personal
- Sensibilisierung der zuständigen Personen
- Qualifizierungsmaßnahmen für zuständige hauptamtliche Mitarbeiter/innen
- Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche

Zudem erreicht das Item „Informationen dazu, wie wir uns mit dem Thema beschäftigen können (Vorgehen, Methodik)“ einen Mittelwert von mindestens 4 „sehr wichtig“ in Bezug auf Personen, die primär für einen Verband tätig sind, wobei die Mittelwerte insgesamt relativ nah beieinanderliegen. Auffällig ist, dass das Item „mehr zeitliche Ressourcen für hauptamtliches Personal“ bei den Personen, die primär für eine Einrichtung tätig sind, mit 4,5 einen recht hohen Mittelwert hat.

Einen Mittelwert unter 3,0 „einigermaßen wichtig“ weist nur das Item „Bereitstellung von Daten / Statistiken“ auf und hier auch nur bei den primär in Verbänden Tätigen (Mittelwert: 2,9).

Auch in den Experteninterviews wurden Unterstützungsmöglichkeiten und Rahmenbedingungen thematisiert. So sagt z.B. eine(e) Interviewpartner(in): „[...] manchmal wird das vielleicht finanzielle Unterstützung sein, manchmal wird das aber auch Unterstützung in der Form von Vernetzung sein.“

Wichtig ist auch der Hinweis, dass sich in einem Entwicklungsprozess auch die Strukturen in den die Pfarreien unterstützenden Verwaltungseinheiten ändern, so dass Aufgabenbereiche neu geordnet und Organisationseinheiten mit Blick auf Schnittstellen zu anderen Einheiten neu ausgerichtet werden (IP4).

Positiv sehen die interviewten Personen, dass die Entwicklungen erkannt sind und behandelt werden (z.B. IP4). Es wird die Hoffnung ausgedrückt, dass dies nicht zu spät kommt und dass auch die Situation der Hauptamtlichen in den Blick genommen wird (IP2). Positiv hervorgehoben werden weiterhin der Ansatz der lokalen Kirchenentwicklung (IP1) und das lebensphasenorientierte Pastoral (IP3). Nachholbedarf bestehe dort, wo Menschen sich dem Wandel entgegenstellen, weil sie an bestehenden Strukturen festhalten möchten (IP1).

#### 4.6. Eintragungen in die Text- und Kommentarfelder

Im Online-Fragebogen konnten die Teilnehmenden an 16 Stellen individuelle Eintragungen in Textfelder schreiben. Dies reichte von der Benennung der eigenen ehrenamtlichen Tätigkeit bis zu Abschlusskommentaren zur Befragung und dem dort aufgeführten Themenfeld als solchem und der technischen Umsetzung des Online-Fragebogens. Sämtliche Einträge aller Teilnehmenden wurden für die weiteren Analysen berücksichtigt, auch diejenigen, die aus oben beschriebenen Gründen für die weiteren empirischen Analysen herausgenommen werden mussten. Insofern gehen keine Meinungsäußerungen verloren. Insgesamt liegen die Einträge von 600 Personen vor. Sie reichen von einem kurzen Eintrag im Feld zur Beschreibung der eigenen hauptamtlichen Tätigkeit mit 4 Zeichen („Kita“) bis zu mehreren Eintragungen in mehreren Textfeldern mit einer Länge von insgesamt 4.417 Zeichen. 100 Personen haben in der Summe aller Textfelder mehr als eine halbe Standard-DIN-A4-Seite (>900 Zeichen) geschrieben.

Zur Auswertung der Textfelder wird dem Auftraggeber eine Excel-Tabelle<sup>20</sup> mit Auswertungs-, Zähl- und Filterfunktionen zur Verfügung gestellt. So zeigt eine Auszählung des Feldes „Sonstiges Hauptamt“, dass in der Befragung die Einschätzungen von 41 KiTa-Leiterinnen und -Leitern enthalten sind und bei der sonstigen ehrenamtlichen Tätigkeit „Gottesdienst“, „Kinder“ und „Ortsausschuss“ häufig genannte Stichworte sind.

Weitere markante Aussagetrends sind:

- Die Aufforderung, Ergebnisse zu publizieren
- Der Hinweis, dass der Fragebogen zu lang war, aber gleichzeitig der Wunsch, dass Themen differenzierter abgefragt werden
- Positiv, dass Thema aufgegriffen wird
- Thema zu spät erkannt?
- Demografie als Entschuldigung/als Alibi?
- Frage, wie andere Bistümer damit umgehen
- Negative Emotionen (Frustr, Enttäuschung, Ermüdung) vor allem in Bezug auf neue Strukturen (Pfarreien Neuen Typs) werden genannt, aber auch Wunsch nach mehr Mut zu Veränderung
- Der Wunsch, die Menschen vor Ort mitzunehmen bei Entwicklungsprozessen und ihnen auch Entscheidungen zuzutrauen
- Der Apell, nicht zu sehr zu zentralisieren, aber punktuell auch Wunsch nach mehr Zuständigkeit auf Bistumsebene

#### 4.7. Evaluation des Online-Fragebogens

Am Ende des Fragebogens konnten die Teilnehmenden Schulnoten für die Frageformulierungen, die Antwortmöglichkeiten und die Dauer die zum Ausfüllen nötig war, vergeben. Die Ergebnisse zeigen, dass sich - bei allen Verbesserungsmöglichkeiten im Detail - das Erhebungsinstrumentarium bewährt hat. Am ungünstigsten wird die Ausfülldauer eingeschätzt. Hier wird die Schwierigkeit des Abwägungsprozesses zwischen dem gewünschten Detailreichtum und dem hierzu notwendigen Umfang des Online-Fragebogens deutlich.

Tab. 2: Evaluation des Online-Fragebogens

	sehr gut 1	gut 2	befriedigend 3	ausreichend 4	mangelhaft 5	ungenügend 6
Schulnote Frage-Formulierungen	10,3%	51,1%	29,6%	6,5%	2,3%	0,2%

<sup>20</sup> In der Excel-Tabelle wurden alle anderen Einträge herausgelöscht, so dass auch hier die Anonymität gewährleistet ist.

Schulnote Antwortmöglichkeiten	10,9%	53,9%	26,6%	6,3%	2,3%	0,0%
Schulnote Ausfülldauer	7,4%	46,3%	27,5%	12,4%	4,8%	1,6%

## 5. Ziele einer Demografiestrategie

Im *Fachgespräch* wurden von den Teilnehmenden Ziele der Erarbeitung einer Demografiestrategie genannt: So wünschten sich die Teilnehmenden neue Bilder für die Arbeit und möchten eine gemeinsame Haltung zum Umgang mit den demografischen Herausforderungen entwickeln. Außerdem solle die Demografiestrategie „Mut machen“ und Gestaltungsmöglichkeiten freisetzen.

## 6. Ausgestaltung und Ausrichtung einer Demografiestrategie

In der im *Fachgespräch* geführten Diskussion um die Ziele der zu erarbeitenden Demografiestrategie wurde die Frage erörtert, ob eine zentrale Strategie der Vielfalt im Bistum Limburg gerecht wird oder ob nicht eine Vielfalt der Strategien im Sinne eines Strategien-Mix benötigt wird. Dabei solle sichergestellt werden, dass die Demografiestrategie mit bestehenden anderen Strategieprozessen verzahnt wird. In diesem Zusammenhang wurde weiterhin diskutiert, ob eine Prozessstrategie als Hilfestellung und Rahmen für die Bearbeitung des Themas in den Pfarreien erarbeitet werden sollte. Es wurde darauf hingewiesen, dass ein partizipativer Ansatz voraussetzungsvoll sei und dass die identifizierten Bedarfe dennoch prioritär behandelt werden sollten. Vorgeschlagen wurde, dass die Demografiestrategie z.B. einen methodischen Rahmen und inhaltliche Impulse auf Grundlage der identifizierten Bedarfe beinhalten könnte.

Bezüglich der Ausrichtung der Demografiestrategie sei zu entscheiden, ob die demografische Entwicklung aktiv beeinflusst oder ob die Konsequenzen gestaltet werden sollen, wobei auch beide Aspekte kombiniert werden könnten. Eng damit verbunden ist die Frage nach dem Hineinwirken in die Gesellschaft.

## 7. Erfolgsfaktoren einer Demografiestrategie

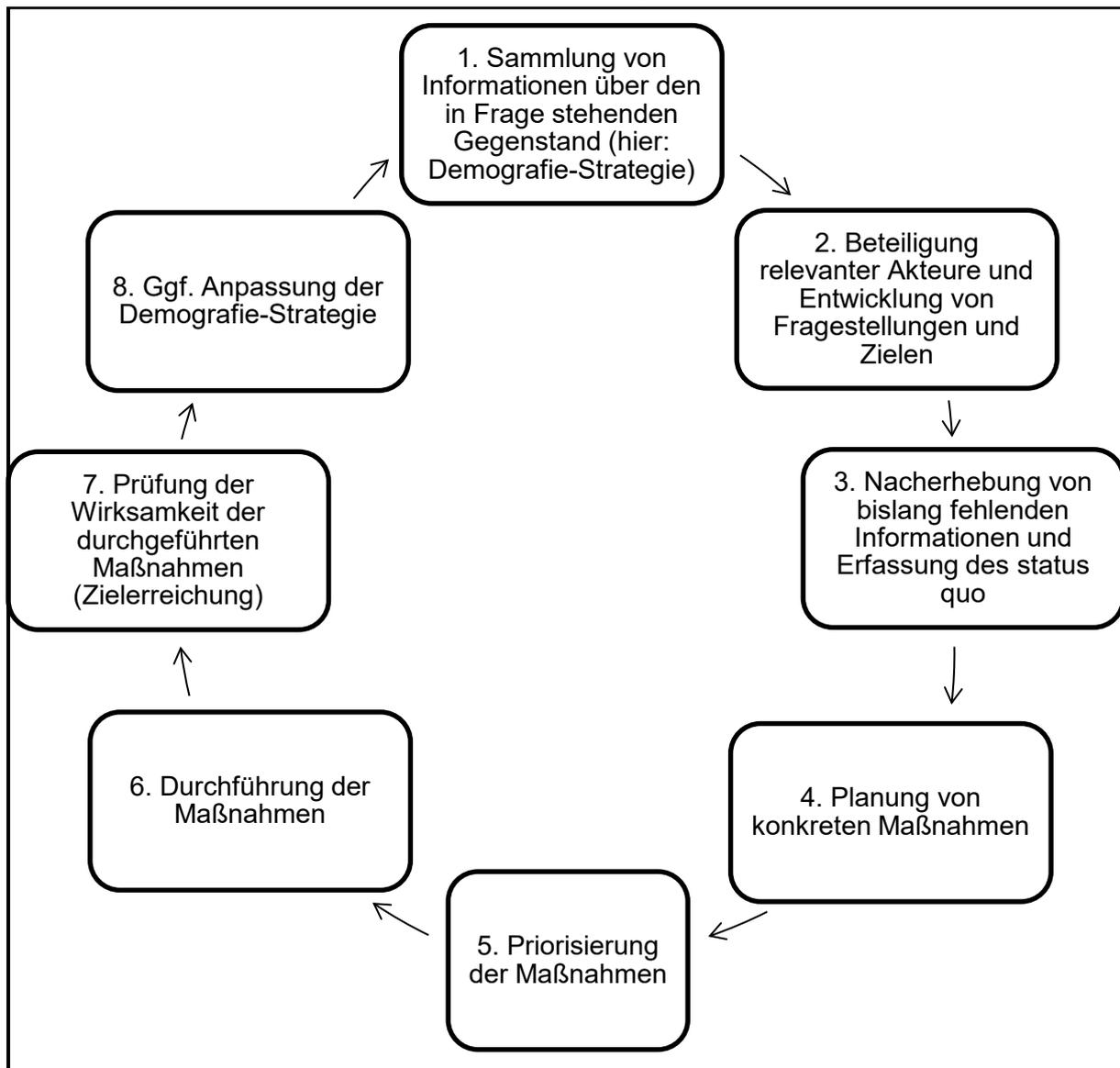
Für die Erarbeitung der Demografiestrategie wurden im *Fachgespräch* Erfolgsfaktoren ausgemacht. So solle die Demografiestrategie in den Projektzusammenhang gestellt werden. Das bedeutet, dass zu beachten ist, dass es bereits verschiedene Projekte im Bistum Limburg gibt, die thematische Überschneidungen aufweisen. Als wichtig wurde auch die Verzahnung mit den Kommunen angesehen. Weiterhin wurde auf die im fachlichen Input genannten Erfolgsfaktoren (Leitbild, lokale Spielräume, Bereitschaft zur Erfolgskontrolle) hingewiesen. Erklärt wurde, dass sich die Demo-

grafiestrategie auf die gesamte Lebensspanne beziehen sollte. Des Weiteren seien die Auswirkungen der Individualisierung zu berücksichtigen. Im Zusammenhang mit der Entwicklung der Demografiestrategie sollte weiterhin das Selbstverständnis und der (Sendungs-)Auftrag der Kirche reflektiert werden. Außerdem wurde die Frage der Ressourcenverwendung als zentral angesehen. Aufgrund von begrenzten Ressourcen bedürfe es einer Priorisierung.

Dafür wurden ein gemeinsamer Blick auf die Fragestellung und eine geteilte Vision als notwendig angesehen. Gleichzeitig sollten die demografiebedingten Veränderungen und die Gestaltungsmöglichkeiten realistisch betrachtet werden. Im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel würde oftmals nur hervorgehoben, dass Jugendliche fehlen. Bedarfe sollen identifiziert werden. Es solle der Frage nachgegangen werden, was die Menschen brauchen. Dafür sollten sie stärker und mit neuen Methoden einbezogen werden.

Die bisherigen Arbeitsschritte zeigen, dass sie passgenau in das Regelkreismodell für eine Demografie-Strategie integriert werden können, wie es beispielhaft in Abb. 29 aufgeführt ist.

Abb. 29: Regelkreismodell einer Demografie-Strategie



## 8. Erwartungen an das Projekt

Die vier Personen, mit denen vertiefende *Interviews* geführt wurden, wurden auch gefragt, was sie sich von dem Projekt versprechen bzw. was für Sie am Ende des Projekts stehen sollte.

An den folgenden Beispielen wird deutlich, dass positive, aber vielfältige Erwartungen bestehen:

- „Für mich wäre wichtig, diesen Ansatz der lokalen Kirchenentwicklung weiter voranzutreiben und tatsächlich die konkreten Menschen, die sich im Bereich von Kirche engagieren möchten, mit ihren Lebensgeschichten in den Blick zu nehmen und ihnen einen entsprechenden Rahmen zu ermöglichen [...], unab-

hängig von bestehenden Strukturen, stärker geschaut von dem, was Kirche in Zukunft sein kann“ (IP1).

- „Also ich finde es schon mal ganz gut, dass man sich diesem Thema widmet und da tatsächlich auch mal belastbare Zahlen auf den Tische kommen“ (IP2).
- „Ich glaube, wenn man da noch mal genau hinguckt und sich auch auf die Belegschaftsstruktur [...], diesen demografischen Wandel innerhalb dieser Belegschaft versucht zu gestalten“ (IP2).
- „Der Gewinn könnte darin bestehen, dass auch die Migranten, auch die muttersprachlichen Gemeinden, die Mitglieder, die Seelsorger, auch die Ehrenamtlichen von Erfahrungen profitieren, die schon gemacht worden sind und auch von Formaten, die sich bewährt haben. [...] Und dass nicht nur Muttersprachler und Deutschsprachige voneinander lernen können, sondern Junge und Alte“ (IP3).
- „dass man individuell auf den Bedarf eingehen kann und Formate dort findet, die auch passen“ (IP3).
- „Optimal aufgestellte Kirchengemeinden, die ihrem eigentlich Auftrag auch nachkommen können, Mehr Entlastung für den Pfarrer [...], dass Ehrenamt am Laufen gehalten wird, möglicherweise auch noch mal einen neuen Schub erfährt [...]“ (IP4).

## 10. Schlussfolgerungen für die Weiterentwicklung des Projektde-signs

Vorschlag: Thesen und Fazit aus Kurzfassung zu Grunde legen und mit Erkenntnissen aus Workshop und Interviews verdichten

- Bereits jetzt zeigt sich eine hohe Bedeutung von
  - Ehrenamt
  - Kirche als Arbeitgeber
  - Kommunikation und Kontakt, Vernetzung
  - Ressourcen
- In Zusammenhang mit Fragen zu
  - Qualifizierung
  - Begleitung
  - Ansprache & Orientierung an individuellen Interessen und Talenten
  - Austausch (z.B. zwischen Jung und Alt)
- Verknüpfung mit bestehenden Prozessen /Projekten insbesondere der lokalen Kirchenentwicklung
- Abgrenzung von Themen, die nicht bearbeitet werden (können /sollen) z.B. weil in anderen Prozessen bereits bearbeitet oder weil nicht im Rahmen eines solchen Projekts angegangen werden kann
- Vermehrte Öffentlichkeitsarbeit um über das Projekt zu informieren, aber auch um Erwartungen zu klären
- Gute Erfahrungen des Workshops zeigen: Basis mitnehmen – partizipative Formate ermöglichen /anbieten
- Unterschiedliche Wahrnehmung der demografischen Entwicklung: zum Teil weil demografische Prozesse sich lokal unterschiedlich manifestieren, zum anderen aber auch aufgrund der unterschiedlichen eigenen Erfahrungen der Befragten (z.B. Befragte aus anderen Settings), somit vor Maßnahmen konkrete Situation analysieren (Daten & Fakten)

## Anhang

Formulierungen im Online-Fragebogen und der in diesem Bericht verwendeten Kurzformen

Formulierungen im Online-Fragebogen	Kurzform in diesem Bericht
<i>Zentrale Herausforderungen durch den demografischen Wandel</i>	
Fachkräfte zu finden ist schwierig.	Gewinnung von Fachkräften
Ehrenamtliche zu gewinnen ist schwierig	Gewinnung von Ehrenamtlichen
Es gibt häufiger als früher den Wunsch, sich nur noch punktuell und zeitlich befristet ehrenamtlich zu engagieren	Wunsch nach punktuell und zeitlich befr. Engagement
Die Zusammenarbeit zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen ist schwierig	Zusammenarbeit zwischen Hauptamtlichen und EA
Die Interessen von Jung und Alt angemessen zu berücksichtigen fällt uns schwer	Berücksichtigung der Interessen von Jung und Alt
Kontakte zu immobilen Kirchenmitgliedern zu halten ist schwierig	Kontakte zu immobilen Kirchenmitgliedern
Gebäude werden nicht mehr ausreichend genutzt	Nutzung von Gebäuden
Die Gebäude sind nicht barrierefrei	Barrierefreiheit von Gebäuden
Wir können die Zahl der Gottesdienste nur schwer aufrechterhalten	Aufrechterhaltung der Zahl der Gottesdienste
Die Generationen begegnen sich nicht automatisch	Begegnung der Generationen
Der wachsende Anteil von Menschen anderer Glaubensrichtungen oder ohne Konfession ist eine große Herausforderung	wachsender Ant. v. Menschen and. Glaub.-richt. o.o. Konf.
Der wachsende Anteil von Menschen, die kein Deutsch sprechen, stellt uns vor Herausforderungen	wachsender Ant. v. Menschen, die kein Deutsch sprechen
Der Übergang der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ruhestand ist nicht gut geregelt	Übergang der hauptamtlichen Mitarb. in den Ruhestand
Der Wechsel vom Hauptamt in ein Ehrenamt nach dem Beginn des Ruhestands ist schwierig	Wechsel vom HA in ein EA n.d. Beg. des Ruhestands
Unsere Kommunikationswege erreichen die Menschen nicht ausreichend	Kommunikationswege
Aufgrund von rückläufigen Teilnahmezahlen ist es schwierig, Angebote aufrechtzuerhalten	Aufrechterhalten von Angeb. aufgr. rückläufiger TN-zahlen
Die Nachfrage nach bestimmten Angeboten übersteigt unsere Ressourcen	Nachfrage nach Angeboten stärker als Ressourcen
Aufgrund sinkender Einnahmen müssen Angebote überdacht werden	Überdenken von Angeb. aufgrund sinkender Einnahmen
Die Wege zu den Angeboten werden länger	längere Wege zu den Angeboten
Ältere prägen das Leben in den Pfarreien und verhindern somit, dass Jüngere ihre Wünsche einbringen	Präg. des Lebens i.d. Pfarr. durch Ältere, Verhinderung d. Einbringens der Wünsche Jüngerer
Ressourcen werden für den Erhalt des Bestehenden verwendet, so dass Ressourcen für Neuerungen fehlen	Ressourcenverwendung für Erhalt statt für Neuerungen
Bestehende spirituelle Angebote sind zu wenig an die jeweilige Lebenswelt der Menschen angepasst	Anpassung spiritueller Angebote an die Lebenswelt
Die derzeitige Form der Liturgie ist zu wenig an die jeweilige Lebenswelt der Menschen angepasst	Anpassung der Liturgie an die Lebenswelt
Die Zusammensetzung der Ortsgruppen von Verbänden ist in der derzeitigen Form nicht mehr aufrechtzuhalten	Aufrechterhaltung der Zusammensetzung der Ortsgruppen

<u>Maßnahmen zur Gestaltung des demografischen Wandels</u>	
Gestalten von Übergängen (z.B. vom Kindergarten in die Schule, von der Schule in den Beruf)	Gestalten von Übergängen
Vorbereitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf den Übergang in den Ruhestand	Vorbereitung von Mitarbeiter/innen auf den Übergang in den Ruhestand
Inhaltlich und zeitlich eng begrenzte Aufgaben, die ehrenamtlich übernommen werden (Projekt-Ehrenamt)	Projekt-Ehrenamt
andere örtliche Organisationen und Verbände z.B. der Seniorenarbeit oder der Jugendarbeit	andere örtliche Organisationen und Verbände
Vernetzung der Orte kirchlichen Lebens untereinander (z.B. Kita, Bücherei, Verbände etc.)	Vernetzung der Orte kirchlichen Lebens untereinander
Zielgruppenspezifische spirituelle Angebote (z.B. Kinder- und Jugendgottesdienste)	Zielgruppenspezifische spirituelle Angebote
Nutzung von technischen Möglichkeiten zur Erleichterung der Teilnahme (z.B. an Gottesdiensten und weiteren Angeboten)	Nutzung von technischen Möglichkeiten zur Erleichterung der Teilnahme
<u>Hindernisse und förderliche Rahmenbedingungen bei der Gestaltung des demografischen Wandels</u>	
Weil wir darüber noch nicht intensiver gesprochen haben	noch keine intensiven Gespräche
Weil es dafür allgemein wenig Interesse gibt	allgemein wenig Interesse
Weil es bei den Verantwortlichen wenig Bereitschaft gibt	wenig Bereitschaft bei den Verantwortlichen
Weil die Ansätze kontrovers gesehen werden	Ansätze werden kontrovers gesehen
Weil der Aufwand als zu groß eingeschätzt wird	zu großer Aufwand
Weil der Nutzen als zu gering eingeschätzt wird	zu geringer Nutzen
Weil die geeigneten Personen dafür fehlen	geeignete Personen fehlen
Weil die notwendigen Ressourcen dafür fehlen	notwendige Ressourcen fehlen
Weil es von unseren Kernaufgaben ablenkt	Ablenkung von Kernaufgaben
Weil es andere vorrangige Prozesse gibt	andere vorrangige Prozesse