

# ZPTh

Zeitschrift  
für Pastoraltheologie

---

Nähe

## „Multiprofessionelle Pastoralteams“ Ein evaluationsbasierter Praxisbericht

### Abstract

Multiprofessionalität in der (territorialen) Pastoral erfährt eine immer größere Aufmerksamkeit – sowohl in pastoraltheologischen Diskursen als auch in diözesanen Erprobungen. Dabei sind „Notlösungen“ für fehlendes Seelsorgepersonal zu unterscheiden von Konzeptionen, die eine nachhaltige Ausdifferenzierung des kirchlichen Horizonts anstreben. Im Bistum Limburg ist die Relevanz des Themas durch einen Anteil von 13 der 47 Pfarreien „neuen Typs“ erreicht, denen es beim Einsatz von anderen Qualifikationen als theologischer oder religionspädagogischer Prägung um deren Expertise und kritisch-konstruktiven „Blick von außen“ geht. Der Skizzierung des Konzepts wird eine aktuelle Zwischenevaluation in den beteiligten Pastoralteams gegenübergestellt, die diese Grundsätze in der Praxis überprüft und eine valide Einschätzung des multiprofessionellen Mehrwerts beisteuert. Demnach erweisen sich multiprofessionelle Stellen in Pastoralteams als unverzichtbar und zukunftsweisend für eine zeit- und evangeliumsgemäße Pastoral.

Multiprofessionality in (territorial) pastoral care is receiving more and more attention both in pastoral-theological discourses and in diocesan trials. In this context, "emergency solutions" for a lack of pastoral personnel must be distinguished from concepts that strive for a sustainable differentiation of the ecclesiastical horizon. In the diocese of Limburg, the relevance of the topic is achieved by a proportion of 13 of the 47 parishes of a "new type", which, when employing qualifications other than theological or religious education, are concerned with their expertise and a critical-constructive "view from outside". The outline of the concept is contrasted with a current interim evaluation in the pastoral teams involved, which examines these principles in practice and contributes a valid assessment of the multiprofessional added value. According to this, multi-professional positions in pastoral teams prove to be indispensable and forward-looking for a pastoral ministry that is in keeping with the times and the Gospel.

Die Veränderungen in der gegenwärtigen Gesellschaft, in sozialen Praxen und individuellen Orientierungen sind manifest – und sollten nicht um des Wortspiels willen, sondern ihrer unabweisbaren Auswirkungen wegen hin auf ein Manifest für adäquate Pastoral bedacht werden. In der *pastoral community* herrscht in der Tat ein reger Diskurs über Innovationsformen, „Exnovationen“ und Kulturwandel. Die dabei mitverhandelte Frage, inwieweit es sich bei dem Beobachteten um Disruptionen handelt, ist keineswegs müßig oder „akademisch“, sondern folgenreich – wenn sich nämlich mit der Bejahung dieser Fragen nahelegen sollte, die meisten bisherigen Ansätze aufzugeben.

Dennoch wird diese Analyse hier im Hintergrund bleiben: Vorrangig wird *ein* Aspekt in den Blick genommen, dem gleichermaßen Nachhaltigkeit und Zukunftsorientierung zugesprochen wird, was die (evolutive) Fortentwicklung von Pastoral angeht: Inwie-

fern kann der Einsatz zusätzlicher Professionen in Pfarrei-Teams dazu beitragen, dem seelsorglichen Grundauftrag unter den geänderten Umständen zu entsprechen?<sup>1</sup> Dass es sich hierbei keineswegs um planerische Phantasmen handelt, belegt, dass diese Überlegungen in die Veröffentlichung der Deutschen Bischofskonferenz zum Thema Eingang gefunden hat:

„Die komplexen Erwartungen an Seelsorge und die Ausdifferenzierung der Seelsorge-situationen erfordern an vielen Orten darüber hinaus multiprofessionelle Teams, in denen Seelsorger und Seelsorgerinnen mit den verschiedenen beruflichen Professionen im kirchlichen Bereich wie in anderen Institutionen und Einrichtungen zusammenarbeiten. Dies geschieht nicht aus einer Mangelsituation kirchlicher Berufe heraus, sondern aus der Einsicht, dass die Pastoral vor Ort in anderen Fachkräften Unterstützung erfährt und umgekehrt.“<sup>2</sup>

Konsequenterweise findet das Thema „Multiprofessionalität“ auch in der pastoral-theologischen Literatur zunehmend Beachtung. Vor diesem Hintergrund zielen die hier folgenden Ausführungen darauf ab, im Format eines Praxisberichts manche der dort angestellten Überlegungen mithilfe eines Blicks auf konkrete Realisierungen anschaulich werden zu lassen – und ersehen zu können, welche Optionen sich realiter als zielführend oder aber klärungsbedürftig erweisen.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Vgl. dazu: Elmar Honemann, *Seelsorge 2.0?! – kirchlicher Grundauftrag angesichts sich verändernder Welt. Basisimpulse zu Inhalt und Akteurinnen eines zukunftsorientierten Seelsorgebegriffs*, Berlin/Münster 2022.

<sup>2</sup> Deutsche Bischofskonferenz, *In der Seelsorge schlägt das Herz der Kirche*, Bonn 2022, 34.

<sup>3</sup> Im insgesamt noch überschaubaren Spektrum (vergleicht man es mit Literatur über Seelsorge im Allgemeinen) bietet sich die folgende Veröffentlichung als Ausgangspunkt an, da sie neben einem guten Überblick aktueller Entwicklungen (einschließlich des hier zu entfaltenden) auch terminologische Klärungen und konzeptionelle Kategorisierungen bietet: Antonia Lelle – Gunther Schendel, *Multiprofessionelle Teams in Territorialeelsorge und Kirchengemeinde. Eine ökumenische Zusammenschau*, in: *ZPTh* 41 (2021) 2, 143–161, <https://www.uni-muenster.de/Ejournals/index.php/zpth/issue/view/335> (Stand: 31.1.2023)]. Die dort verwendeten Unterscheidungen wurden zuvor entfaltet von: Gunther Schendel, *Multiprofessionalität und mehr. Multiprofessionelle Teams in der evangelischen Kirche – Konzepte, Erfahrungen, Perspektiven*, [https://www.siekd.de/wp-content/uploads/2020/09/2020-09-28\\_SI-KOMPAKT\\_Multiprofessionelle-Teams\\_Schendel.pdf](https://www.siekd.de/wp-content/uploads/2020/09/2020-09-28_SI-KOMPAKT_Multiprofessionelle-Teams_Schendel.pdf) (Stand: 31.01.2023). Ebenfalls konkrete Praxiserfahrungen reflektiert und systematisiert: Frank Reintgen, *Pastoralteam + X = Multi-Professionalität. Handlungsfähigkeit in Zeiten des Wandels – Ein Vorschlag*, <https://www.futur2.org/article/pastoralteam-x-multi-professionalitaet/> (Stand: 31.1.2023). Eine äußerst gewinnbringende Zusammenstellung von multiprofessionellen Modellen im Bereich der evangelischen Kirche(n) bietet folgender Konferenzband: Georg Hofmeister – Georg Lämmlein – Christiane Luckhardt – Gunther Schendel – Birgit Sandler-Koschel (Hg.), *Zusammen schaffen wir es! Multi- und interprofessionelles Arbeiten in Kirche und Diakonie*, Baden-Baden 2022 (Diesen wertvollen Hinweis verdanke ich Frau Prof.in Könemann). Pars pro toto seien insbesondere die auch definitorisch hilfreichen Erläuterung von Ursula Walkenhorst und Cindy Brandes (95–104) über Erfahrungen mit Multi-/Inter-/Transprofessionalität im Gesundheitswesen erwähnt sowie die Konzeptualisierung „multi-kompetenter“ Teams durch Dorrit Brandstetter und Matthias Rumm

Dafür werden zunächst „pastoralpraktische“ Eckdaten und das Konzept für multiprofessionell aufgestellte Pastoralteams im Bistum Limburg beschrieben. Der zweite Teil bündelt die kürzlich durchgeführte (Zwischen-)Evaluation, fasst signifikante Erfahrungen und Einschätzungen der unmittelbar damit Befassten zusammen und verdichtet sie schließlich thesenartig zu einem (vorläufigen) Fazit – im Sinne einer perspektivischen Orientierung für Multiprofessionalität in der territorialen Seelsorge über das Beispielbistum hinaus.

Aus der hiesigen Praxis mögen neben Erkenntnissen auch (An-)Fragen erwachsen, die das Themenfeld (und den Rahmen zukünftiger Umsetzungen) perspektivisch profilieren helfen. Dabei bleibt die Perspektive zwangsläufig fokussiert auf das Thema Multiprofessionalität – ohne die ebenso bedenkenswerten Dimensionen von Inter- und Transprofessionalität samt der unbedingten Wertschätzung von Non- oder Semi-Professionals in der Pastoral relativieren zu wollen.

## 1. Praxisraum – Grunddaten der Pastoral im Bistum Limburg

Beim Blick auf die konkreten Erfahrungen vor Ort ist redlicherweise vorzuschicken, dass sich der seit 2016 im Bistum Limburg anhängige Prozess, Pastoralteams um eine „multiprofessionelle Stelle“ zu ergänzen, keinesfalls singulär ist.<sup>4</sup> Mit dieser Einord-

---

(237–244), die das Spektrum über die Hauptamtlichkeit hinaus weiten – unbeschadet dessen, dass diese für Qualitätssicherung, rechtliche Rahmen u. a. unverzichtbar bleibe.

<sup>4</sup> Ohne Gewähr zeigt sich derzeit folgendes Bild: Der Aufsatz von Reintgen (s. Anm. 3) fußt auf mehreren Projekten im Erzbistum Köln. Im Erzbistum München-Freising starteten Ende 2022 vier Pilotprojekte, die von Prof. Bernhard Spielberg wissenschaftlich begleitet werden: <https://www.erzbistum-muenchen.de/erwachsene/seelsorge-am-puls-der-zeit/seelsorge-multiprofessionelle-teams/114242> (Stand: 31.1.2023). Im Erzbistum Freiburg wurden 40 Stellen für „andere“ Professionen als Theolog\*innen oder Religionspädagog\*innen eingerichtet, daneben solche mit der klar umrissenen Aufgabe der Ehrenamtskoordination: <https://www.ebfr.de/ehrenamtskoordination> (letzter Zugriff: 31.1.2023). Die „weiteren Berufe“ im pastoralen Dienst des Bistums Rottenburg-Stuttgart nehmen im Umfang von rund einem Fünftel Stellen in den Pastoralteams ein, die nicht mehr durch die regulären Seelsorgeberufe besetzt werden können: <https://ha-v.drs.de/die-hauptabteilung-v/weitere-berufe-im-kirchlichen-dienst.html> (Stand: 31.1.2023); hinzu kommen auf fünf Jahre befristete „Profilstellen“, die auch von „Externen“ besetzt werden können. Das Erzbistum Hamburg weist schon seit Längerem „sonstige Pastorale Mitarbeitende“ auf, im Bistum Würzburg finden sich Sozialpädagog\*innen auf pastoralen Stellen, und im Bistum Münster nehmen Kirchengemeinden eigene Anstellungen jeweils gewünschter Professionen vor. Als Thema anhängig ist die Erprobung bzw. Entscheidungsfindung in Bistümern wie Speyer, Fulda, Eichstätt und Aachen, in der Diskussion wohl in Passau und Münster, während in den Bistümern Trier, Mainz und Regensburg keine Einführung von MPT-Stellen in der territorialen Pastoral vorgesehen sind.

nung in ein größeres Ganzes mögen die folgenden Kennzahlen schlicht die hiesige pastorale Ausgangslage skizzieren:<sup>5</sup>

Zu Beginn des Jahres 2023 ist die Umstrukturierung der Pfarreienlandschaft im Bistum Limburg abgeschlossen; aus ehemals 350 Kirchengemeinden entstanden 47 „Pfarreien neuen Typs“, in der Größenordnung zwischen 11.000 und 22.000 Katholik\*innen.

Die 298 Pastoralen Mitarbeiter\*innen und 199 Priester sind schwerpunktmäßig in der pfarrlichen Pastoral eingesetzt; das zahlenmäßige Verhältnis zu 560.000 Katholik\*innen ist zweitrangig, insofern im aktuellen Stellenplan konsequenterweise die Zahl der Menschen, die im jeweiligen Sozialraum leben (insg. 2,5 Mio.), mit berücksichtigt wird. Ausschlaggebend dafür ist die theologisch evidente Einsicht, dass der kirchliche Auftrag nicht auf Kirchensteuerzahlende begrenzt ist.

Von diesen 47 Pfarreien sind aktuell 13 mit einer multiprofessionellen Stelle ausgestattet. Unter dieser Kategorie wird (auch hier im Folgenden) der hauptamtliche Einsatz von Personen in Pastoralteams gefasst, die andere als eine theologische oder religionspädagogische Qualifikation mitbringen und die dementsprechend auch keine pastorale Ausbildung absolviert haben. Derzeit kommt ungefähr die Hälfte der Stelleninhaber\*innen aus dem Bereich Soziale Arbeit; die übrigen weisen Kompetenzen aus den Bereichen Soziologie, Politologie und Psychologie bis hin zu Kommunikation und Marketing auf.

Inzwischen beschränken sich die multiprofessionellen Pastoralteams [= MPT] nicht mehr auf das Ballungsgebiet Rhein-Main, sondern umfassen auch ländliche Regionen wie Rhein-Lahn und den Westerwald. Anders als etwa Konzepte zur CityPastoral sind MPT also nicht von vornherein auf eingegrenzte Arten von Sozialraum (oder „Milieus“) bezogen.

## **2. Konzept – Grundgedanken der multiprofessionellen Pastoralteams im Bistum Limburg**

Zentraler Ausgangspunkt – oder anders gesagt: die „Zentralperspektive“, innerhalb derer alle weiteren Ausbuchstabierungen zu denken sind – ist die Maxime, in multiprofessionellen Stellen keine „Lückenfüller“ für Pastoralteams etablieren zu wollen. Nicht fehlendes Personal mit theologischer oder religionspädagogischer Qualifikation ist der Grund, andere Professionen in Pfarreien einzusetzen, sondern die erklärte Absicht, deren spezifische Kompetenz zu gewinnen und als Bereicherung zu implementieren. (Eine hier nur assoziativ anzudeutende Analogie ergibt sich im liturgischen Bereich zu dem Eigenwert von Wort-Gottes-Feiern, die eben kein zweitklassiger „Ersatz“ für fehlende Eucharistieangebote sind, und daher auch nicht als solcher instrumenta-

---

<sup>5</sup> Die Angaben stammen von: Bischöfliches Ordinariat Limburg, Dezernat Pastorale Dienste, Referat Statistik und Pastoral, [www.statistik.bistumlimburg.de](http://www.statistik.bistumlimburg.de) (Stand: 23.1.2023).

liert werden dürfen.) Positiv formuliert, zielt das Konzept auf eine Horizonterweiterung für die Pastoral ab – eine Intention, die mit den noch vorzustellenden Auswertungen auf ihre Einlösung überprüft werden soll.

Insbesondere in Vorgesprächen mit Pastoralteams ist immer wieder hervorzuheben, dass damit keine Defizitanzeige gegenüber den bisherigen Akteur\*innen verbunden ist: Berufssoziologisch bringt jede Profession völlig wertfrei je eigene Paradigmen, Perspektiven und Prozedere mit sich. Solche, die nun neu hinzukommen, desavouieren die bisherigen nicht als unzureichend – sondern als ebenso speziell geprägt wie jede andere auch. Bei einer unideologisch verstandenen Zusammenarbeit gilt dies auch schon für die bisherige Teamkonstellationen: Priester haben einen *anderen* Hintergrund und Fokus als Diakone, ebenso Pastoralreferent\*innen andere als Gemeindefereferent\*innen – *ohne* damit ein qualitatives Ranking zu implizieren (unbeschadet der kirchenrechtlichen Vorgaben für die Besetzung der übergeordneten Dienstvorgesetztschaft).<sup>6</sup> In exakt diesem Sinne kommen in multiprofessionell besetzten Teams nun noch weitere Ausrichtungen und Kompetenzen hinzu – die bei niemandem der Aufgezählten legitimerweise als gegeben erwartet werden dürfen: So wenig, wie die „externen“ Professionen theologisch oder religionspädagogisch „auf Stand“ gebracht werden, so wenig können Gemeinde- und Pastoralreferent\*innen *en passant* Sozialarbeiter\*innen imitieren, zu Kirchenmusiker\*innen werden, professionelle Marketinganalyse beherrschen usw. usf. – und das am besten alles zugleich.

So liegt also die Erwartung nicht auf einer vordergründigen (bzw. „durch die Hintertür“ bewerkstelligten) Erfüllung des Stellenplans, sondern richtet sich auf den erhofften Effekt, Themen „auf den Schirm“ zu bekommen, die bislang außen vor blieben – und zusätzliche Methoden für das gemeinsame(!) Portfolio zu gewinnen.

An dieser Stelle noch immer im Rahmen theologischer Abwägungen und Fundierungen, folgt dieses Konzept der grundlegenden (Neu- bzw. Wieder-)Ausrichtung im II. Vatikanischen Konzil: Gemäß „Gaudium et spes“ kann Kirche ihrem universal gedachten Auftrag nur genügen, wenn sie sich im Dienst am Gemeinwohl und „sozialer Gerechtigkeit“ versteht und sich zugleich individueller (spiritueller, psychologischer oder materieller) Notlagen von Menschen annimmt, gänzlich ungeachtet ihrer Religionszugehörigkeit, Nationalität etc.<sup>7</sup> In der unmissverständlichen Darlegung der Konzilsväter hat sich die Kirche für die Wahrung der individuellen Freiheitsrechte einzusetzen, sich um den Abbau sozioökonomischer Schieflagen, um Bewahrung der Schöpfung und um Frieden zwischen den Nationen zu bemühen.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Vgl. dazu Elmar Honemann, *Berufen – gesendet – erwachsen aus, in und für Gottes Volk in der Welt von heute. Systematisierte Erträge aus 25 Literaturjahren zu Profil, Aufgabe und Spezifika von PastoralreferentInnen in Deutschland*, Münster/Berlin 2017.

<sup>7</sup> Vgl. *Gaudium et Spes* 26.29.32.

<sup>8</sup> Vgl. *Gaudium et Spes* 41f; 66–71; 77–82.

Vergegenwärtigt man sich diese wahrhaft umfassende Agenda, liegt auf der Hand, dass auch den konkreten Ausformungen der angesprochenen Problemlagen vor Ort nicht angemessen mit einem Fokus begegnet werden kann, der sich auf einzelne Teilbereiche von Lebensvollzügen beschränkt. Der aus den Konzilstexten sprechende Imperativ lässt sich nicht als sozialpastorale *l'art pour l'art* abtun, sondern ist im Kirchenverständnis grundgelegt. Was auf systematischer Ebene als gegenseitige Implikation von Kenosis- und politischer Theologie aufzuweisen ist,<sup>9</sup> hat sich in der pastoralen Praxis niederzuschlagen – bzw. diese sogar handlungsleitend zu bestimmen. Analog dazu ist Multiprofessionalität zugleich im größeren Kontext von eben solchem Kirche-sein vulgo „Kirchenentwicklung“ zu sehen – also nicht der Kontingenz personalerischer Experimente zuzuschreiben, sondern dem Ansinnen eines „proexistenten Christentums“ geschuldet.

In diese Richtung weist auch eine der aktuell laufenden Forschungsarbeiten:

„Die Etablierung multiprofessioneller Zusammenarbeit hat einen kirchenentwicklerischen Impact: Sie ist kulturprägend, indem sie auf die alten, dicken Bretter mit neuen (Professions-)Kombinationen reagiert und somit das Innovationspotenzial erhöht. Vor diesem Hintergrund sind multiprofessionelle Teams in der Territorialeseelsorge zwar sicherlich nicht als Allheilmittel zu verstehen, vielleicht aber als probiotische Aufbaukur – als eine Maßnahme, die bei konsequentem und gezieltem Einsatz bestimmte Grundfunktionen von Kirche vitalisieren kann.“<sup>10</sup>

Aus den dargelegten Gründen sieht das Konzept im Bistum Limburg prinzipiell keine seelsorgliche „Miniausbildung“ für die „Quereinsteiger\*innen“ vor: Nicht nur wäre durch den uneinholbaren Kompetenzvorsprung der originären Seelsorger\*innen eine Zwei-Stufen-Hierarchie im Pastoralteam vorprogrammiert; vor allem aber sollen ja die anderweitigen Professionen in ihrem Eigenwert zur Entfaltung kommen. Diese Leitidee weitergedacht, zielt ihr Einsatz auf eine Perspektiverweiterung für das übrige Pastoralteam ab. Dies begründet zum einen die befristete Anstellung der multiprofessionellen Stellen (aktuell: für fünf Jahre, ohne feststehende Weiterbeschäftigung danach) und zum anderen ein wohl erklärungsbedürftiges, aber aufschlussreiches Paradoxon: Anträge, die für ein Pastoralteam beispielsweise eine\*n Sozialarbeiter\*in wünschen, um den Bereich Sozialarbeit abzudecken, haben keine Aussicht auf Genehmigung! Denn ein solches „Outsourcing“ (ver-)führte dazu, dass sich das „Kernteam“ beruhigt um seine „eigenen“ Bereichen kümmern könnte, ohne von diesen Fragen weiterhin berührt zu werden. (Nach allfälliger Beobachtung ging ein solcher Effekt mit der Institutionalisierung der verbandlichen Caritas einher; das beziehungslose Nebeneinander von gemeindlicher Seelsorge und sozialkaritativem Einsatz wie-

<sup>9</sup> Vgl. Ansgar Kreuzer, Politische Theologie für heute. Aktualisierungen und Konkretionen eines theologischen Programms, Freiburg u. a. 2017 sowie ders., Kenopraxis – eine handlungstheoretische Erschließung der Kenosis-Christologie, Freiburg u. a. 2011.

<sup>10</sup> Lelle et al., Multiprofessionelle Teams (s. Anm. 3) 160f.

der zusammenzubringen, ist mühevoller Auftrag eigens notwendig gewordener Abteilungen „Gemeindec Caritas“ u. Ä.)

Der formale Rahmen sieht die Anstellungsträgerschaft beim Bistum oder bei einem Bezirks Caritasverband vor, wobei die Antragstellung und Genehmigung sowie (Re-)Finanzierung durch das Bistum erfolgt. Da die Stellen nicht der Besonderen Entgeltordnung für Seelsorge (BEO 13) zugehören, richtet sich das Gehalt nach der jeweiligen Stellenbeschreibung und -bewertung. Für die Begleitung und Vernetzung der Stelleninhaber\*innen arbeiten die Zuständigen aus dem Personaldezernat und dem Diözesan Caritasverband eng zusammen.

Zurück zur konkreten Praxis, ist ein Blick auf einzelne der multiprofessionellen Stellen aufschlussreich (wobei deren Auswahl hier nicht als irgendwie geartete Wertung aufzufassen ist, sondern lediglich die geschilderten Grundlinien exemplarisch verdeutlichen will):

Als „Prototyp“ (und einer der Pionier\*innen) des Limburger Modells mag eine MPT-Stelle in Wiesbaden gelten: Der dort eingesetzte Sozialarbeiter wirkt qua Auftrag u. a. an der Erstkommunionvorbereitung mit – allerdings nicht als Ersatz für Hauptamtliche oder Katechet\*innen, sondern um die verschiedenen Bestandteile des Kurses seinen Teamkolleg\*innen unter seiner professionsspezifischen Perspektive reflektieren zu helfen: Welche Angebote haben die Belange von Alleinerziehenden zu wenig im Blick? Inwiefern werden – unbewusst und ungewollt – einzelne Milieus ausgegrenzt oder die für manche Familien bestimmenden Lebenswirklichkeiten ausgeklammert?

Eine jüngst verwirklichte Stelle im Westerwald hat zum einen das Ziel, die internen Kommunikationsabläufe zwischen Pastoralteam, Verwaltungsteam und ehrenamtlich Engagierten kritisch-konstruktiv in den Blick zu nehmen. Zum anderen wurde gezielt nach einem\*einer Marketingexpert\*in gesucht, um „blinde Flecke“ bei den Kommunikationskanälen nach „außen“ aufzuspüren und herauszufinden, welche Themen und Bedürfnisse der potenziellen „Kund\*innen“ im pfarrlichen Angebot überhaupt nicht vorkommen. Entgegen ersten Vorbehalten geht es hier also nicht um „Werbung“ im Sinne einer aufgehübschten Außendarstellung der ansonsten gleichbleibenden Inhalte; vielmehr dient die Expertise aus dem Bereich Beratung und Marketing einer zutiefst pastoralen Bedarfsorientierung.

Ein anderes Pastoralteam in Wiesbaden lässt sich von ihrem „nicht-theologischen“ Mitglied in ähnlicher Zielrichtung aufzeigen, welche gesellschaftspolitischen Themen von außerkirchlichen Initiativen bewegt und in kommunalen Gremien verhandelt werden, für die sich auch Kirche zum Wohle von Menschen engagieren sollte. Zwar mag (und sollte) auch Pastoralen z. B. das Problem überbelegter oder fehlender Wohnräume früher oder später begegnen; doch soll auf diese Weise die Vernetzung mit anderen „Playern“ nicht dem persönlichen Gusto überlassen werden oder mit Hinweis auf fehlende (Zeit- und/oder Fach-)Ressourcen aus der (herkömmlichen) pfarrlichen Agenda fallen.

Ein Frankfurter Pastoralteam stellte bei der Entstehung eines neuen Wohnviertels auf dem Pfarrgebiet mit Blick auf die Bedürfnisse der neuen Bewohner\*innen eine große Leerstelle fest: Angesichts fehlender Anlaufpunkte (sei es in Form von Gastronomie, Kinderspielplätzen o.Ä.) soll die (vorübergehende) Platzierung einer TinyChurch den Kristallisationspunkt für Vernetzung und Initiativen (an-)bieten. Das Ziel ist dabei nicht, kirchlicherseits in das neue Quartier „einen Fuß hineinzubekommen“, sondern sich bestenfalls auch wieder überflüssig zu machen, wenn zivilgesellschaftliche Prozesse die sozialen Defizite ausgeglichen haben. Projektcharakter und die Orientierung am Gemeinwohl sind hier besonders markant.

Folgerichtig ist der sozialräumliche Ansatz eine *conditio sine qua non* für die Einrichtung multiprofessioneller Stellen gemäß dem vorgestellten Konzept: Aus Zusammenhängen von Caritas nicht mehr wegzudenken, ist die Arbeit an und mit einer validen Sozialraumanalyse die Grundlage von einem Gutteil der übrigen MPT-Stellen; entsprechend oft ist dabei Caritas die Anstellungsträgerin – was durch Sozialarbeiter\*innen in Pastoralteams zugleich die erwähnte innerkirchliche Kluft überwinden helfen soll.

Dieser Überblick mag verdeutlichen, wie die (Neu-)Ausrichtung der pfarrlichen Pastoral auf diesem Weg dynamisiert werden soll – und damit zur Kirchen-Entwicklung im Sinne des II. Vatikanischen Konzils beitragen möchte. Zwar ist gemäß der Natur der Sache kein abschließender „Erfolg“ zu konstatieren, doch werden in der vorgenommenen Zwischenevaluation einige, bereits erkennbare Wirkungen dieses Ansatzes deutlich.

### 3. Evaluation – Rahmendaten der Erhebung in den multiprofessionellen Pastoralteams

Nachdem multiprofessionelle Stellen in einzelnen Pastoralteams pilothaft erprobt wurden, wurde 2020 eine reguläre Ordnung für die flächendeckend angedachte Implementierung in Kraft gesetzt.<sup>11</sup> Nachdem die ersten zehn MPT-Stellen eingerichtet waren, beauftragte die Personalkammer des Bistums eine Zwischenevaluation.

Konzipiert und auf den Weg gebracht wurde diese in Zusammenarbeit mit den beiden beim Diözesancaritasverband als Mit-Träger multiprofessioneller Stellen hauptverantwortlichen Kollegen (Sandro Frank und Michael Götz). Realisiert wurde sie durch die Abteilung „Statistik und Pastoral“ im Bischöflichen Ordinariat (namentlich Dr. Sebastian Stieler); ihm ist auch die Auswertung der hier vorzustellenden Ergebnisse zu verdanken.

---

<sup>11</sup> Vgl. Amtsblatt des Bistums Limburg 2/2020, Nr. 13, [https://rechtssammlung.bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/Portal/Amtsblatt/Amtsblatt-Archiv\\_2020er/Amtsblatt\\_Bistum\\_Limburg\\_2020.pdf](https://rechtssammlung.bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/Portal/Amtsblatt/Amtsblatt-Archiv_2020er/Amtsblatt_Bistum_Limburg_2020.pdf) (Stand: 31.1.2023).

Die gewonnenen Daten beruhen auf einem online-basierten Fragebogen (SoSci Survey - oFb), den zu beantworten alle Inhaber\*innen einer multiprofessionellen Stelle gebeten wurden, ebenso wie ihre jeweiligen Dienstvorgesetzten sowie sämtliche Mitglieder der betreffenden Pastoralteams. (Die Resonanz synodaler Gremien wurde in einzelnen Fragepunkten indirekt berücksichtigt.) Eventuell aufgrund dieser Konzentration auf den dienstlich unmittelbaren Arbeitskontext erfolgte ein Rücklauf von bemerkenswerten 77 der 96 angeschriebenen Personen – die Quote von 80% steht nicht nur für die statistische Repräsentativität, sondern weist schon vorgängig zu jeder inhaltlichen Interpretation die offenkundige Bedeutsamkeit dieses Projektansatzes für die Beteiligten aus.

Methodisch zielen die einzelnen Abschnitte der Evaluation, gewissermaßen aufeinander aufbauend, auf die Verortung jener „anderen“ Mitarbeiter\*innen im jeweiligen Pastoralteam ab (mit Stichworten wie Rollen- und Auftragsklarheit, strukturelle Integration, Resonanz etc.), versuchen die Auswirkungen auf den pastoralen Ansatz und die Haltung der Pastoralen zu differenzieren und erörtern eine Gesamtsicht auf das Modell anhand der konkreten Erfahrungen.

Alle Angaben zu den insgesamt 25 skalierten Items (zuzüglich Freitextmöglichkeiten) basieren logischerweise auf der persönlichen Einschätzung der Befragten (anstelle etwa auf der Veranschlagung vermeintlich objektiver Wirkungskriterien). Angesichts des Prozesscharakters ist das Gütekriterium der Reliabilität weniger entscheidend als die Validität der Untersuchung, die hier von der Formulierung der Fragestellung abhängt, sowie die Objektivität der daraus gewonnenen Aussagen. Für sie spricht neben dem Anspruch von Professionalität, dem die Hauptamtlichen unterstehen, auch das durchaus differenzierte Antwortspektrum, das durch Nutzung der kompletten Skalbreite gegen eine „tendenziöse“ oder „strategische“ Beantwortung spricht.

#### 4. Ergebnisse – Einsichten und Desiderata

Die Darstellung der hier relevant erscheinenden Ergebnisse ausgewählter Items der Evaluation setzt zunächst bei den einzelnen Stelleninhaber\*innen an – mit Fragen zur Ausgestaltung und Klarheit von Rolle und Aufgabenbereich. Der zweite Schritt weitet die Perspektive über die Individuen hinaus auf ihre Integration in das Pastoralteam – die ja beschriebenermaßen ein konstitutives Strukturelement des Limburger MPT-Ansatzes ist. Nach dieser Beurteilung des Settings untersuchen die beiden nachfolgenden Bereiche die Wirkungen, die von der MPT-Stelle auf die (übrigen) Mitglieder des Pastoralteams ausgehen, und schließlich, welche Effekte auf die Pastoral der betreffenden Pfarrei insgesamt bereits wahrzunehmen sind.

#### 4.1 Ausgestaltung von Rolle und Aufgabenbereich der MPT-Stelleninhaber\*innen

Als möglicherweise „steiler“, aber von den Daten her berechtigter Einstieg ist die ausgesprochen hohe Resonanz voranzustellen, die sowohl der Person als auch dem Auftrag der jeweiligen MPT-Stelleninhaber\*in vom Pastoralteam entgegengebracht wird: Die positiven Bewertungen von „gut“ bis „euphorisch“ decken 85 % aller Rückmeldungen ab (allein letztgenannte davon beachtliche 35 %).

Interessanterweise weichen die Ergebnisse innerhalb Personengruppen voneinander ab: Der Durchschnittswert seitens der Stelleinhaber\*innen selbst liegt signifikanterweise um einen ganzen Skalenwert (von 7) unter dem der übrigen Befragten. Hier wäre nachzufragen, ob dies an einer nochmal höheren Ausgangserwartung liegt, oder – beispielsweise bedingt durch Unsicherheit in der neuen Arbeitskonstellation – die eigene Wirkung unterschätzt wird.

Wenn auch im Horizont theoretischer Überlegung stillschweigend als Selbstverständlichkeit vorausgesetzt, unterstreichen die Rückmeldungen aus der Praxis die hohe Bedeutung einer gezielten Auftrags- und Rollenklärung. Bei der differenzierten Erhebung der Klarheit zu Beginn der Stelle im Vergleich zum derzeitigen Stand ergibt sich eine Steigerung von 1,5 Punkten (wiederum von 7). Offenkundig ist also (erst) im Verlauf eines gemeinsamen Lernprozesses die schließlich als (sehr) gut einzuschätzende Wertung (von rund 80% im positiven Bereich) erreicht worden. Anzumerken ist auch hier wieder ein höherer Wert bei den übrigen Teammitgliedern, die demnach zumindest eine klarer umrissene Vorstellung von der Rolle der neuen Kolleg\*innen zu haben scheinen. Zwar geht aus diesem Befund nicht hervor, inwieweit diese Vorstellung dem vereinbarten Auftrag auch entsprochen hat; allerdings weist eine stattliche Anzahl von übereinstimmenden Erläuterungen im Freitextbereich darauf hin, dass es wohl tatsächlich zu keiner „Delegation des Themas Sozialpastoral an die Sozialarbeiter\*innenstelle“ gekommen ist.<sup>12</sup>

Dies kann als markante Erfüllung einer grundlegenden Forderung an Multiprofessionalität im Sinne des skizzierten Ansatzes gelten. Wie das Zusammenwirken im Pastoralteam (anstelle einer kontraproduktiven Exklusion) im Einzelnen aussieht, beleuchten die nachfolgenden Punkte.

#### 4.2 Verhältnisbestimmung der MPT-Stellen im Pastoralteam

Weit mehr als die Hälfte aller Befragten beantwortet die Frage, „wie stark eingebunden die multiprofessionelle Stelle ins Pastoralteam“ sei, mit der Höchstwertung „voll

---

<sup>12</sup> Insbesondere bei den Teams, in denen nun Sozialarbeiter\*innen eingesetzt sind, bleibt die nachhaltige Stärkung des sozialpastoralen Engagements aller Hauptamtlichen einer Abschlussevaluation vorbehalten.

und ganz“; auf die drei positiven Optionen zusammen entfallen fast 85% der Antworten.

Mit der stellenabhängigen Differenzierung zwischen Anstellung bei der Caritas oder dem Bistum geht eine Korrelation einher, die methodisch-redlich nicht mit einer Kausalität gleichgesetzt werden darf: In erheblich höherem Maß (6,61 gegenüber 5,19 Punkten) fühlen sich die MPT-Stelleninhaber\*innen in Anstellungsträgerschaft des Bistums besser in das Pastoralteam eingebunden als ihre Kolleg\*innen mit der Caritas als Arbeitgeberin.

Ähnliches zeigt sich in Hinblick auf den „Bekanntheitsgrad in den Gremien“ (6,1 zu 4,75). Im Mittel ergibt sich immer noch eine positive Bewertung (Skalenwerte 5, 6 und 7) bei drei Vierteln der Antworten. Multiprofessionalität ist demnach auch über das Pastoralteam hinaus ein Thema in den synodalen Gruppen der betreffenden Pfarreien.

Frei formulierte Antworten auf Evaluationsbögen lauten entsprechend: „Es ist eine ganz normale und alltägliche Zusammenarbeit im Team gewachsen. Keine besondere Herausstellung“, „Hier werden gefühlt keine Unterschiede im Team gemacht. Es ist ein multiprofessionelles TEAM [sic!]“ sowie „In der Pfarrei XXX ist die multiprofessionelle Stelle ein fester Bestandteil des Pastoralteams geworden. Sie hat engen Kontakt zur Gemeinde und ist ein wichtiges Bindeglied zwischen Gemeinde, Gremien und Pastoralteam.“

Mit dieser erfolgreichen Einbindung multiprofessioneller Kompetenz steht eine Rahmenbedingung im Konflikt, die in einem Gros der Rückmeldungen zum Ausdruck kommt: Aus der unter 2 erläuterten Entscheidung für die Befristung der Stellen folgt in der Praxis das größte Hindernis auf dem Weg zu einer nachhaltigen Implementierung von Multiprofessionalität. Die Problemanzeigen beziehen sich dabei sowohl auf die individuelle als auch auf die strukturelle Ebene: Nicht nur, dass auf dem eklatant umkämpften Arbeitsmarkt im Bereich Sozialer Arbeit das Angebot einer lediglich befristeten Anstellung wenig attraktiv wirke für potenzielle Interessent\*innen. Auch nach Besetzung einer Stelle seien durch die persönliche Ungewissheit mit Blick auf die berufliche Zukunft nachteilige Auswirkungen auf das Projekt zu befürchten – wie ließe sich dabei in aller Konsequenz und kollegial „auf Augenhöhe“ nachhaltig planen?<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Der überwiegende Teil der Rückmeldungen setzt sich für eine Entfristung der multiprofessionellen Stellen ein – nicht nur, um überhaupt genügend qualifizierte Interessent\*innen zu gewinnen, sondern auch als Folge der positiven Erfahrungen der Zusammenarbeit. In der Tat artikulieren nicht wenige Stelleninhaber\*innen dezidiert, zugunsten einer Festanstellung andernorts ggf. auch vorzeitig zu kündigen. Jene, die die Befristung ihrer allerersten Stelle mit Blick auf anschließende Flexibilität begrüßen bzw. denen diese Zeitspanne zum Abschluss ihrer Berufsbiografie zupass kommt, relativieren keineswegs die Brisanz dieser akuten Infragestellung. (In personalerischer Hinsicht müssten alternative Modelle wie etwa eines, das – im Sinne der geschilderten Intention – eine Befristung des jeweiligen Einsatz beibehält bei gleichzeitiger Festanstellung der Person, gut durch-

Diese Frage einer künftigen politischen Abwägung anheim stellend, kehren wir zurück zum Blick auf die im gegenwärtigen Konstrukt bislang gemachten Erfahrungen, die sich in der Evaluation abbilden.

#### 4.3 Wirkungen der MPT-Stelle auf die (übrigen) Mitglieder des Pastoralteams

Wie wirken die organisational offenkundig erfolgreich integrierten MPT-Stellen auf die Pastoralteams? In der Selbsteinschätzung der hauptamtlich Pastoralen führt die Zusammenarbeit mit den nichttheologischen/-religionspädagogischen Professionsträger\*innen zu einer Reihe von „Perspektiv- und Kompetenzerweiterungen“: Mit Zustimmungswerten zwischen 70% und 80% werden die meistgenannten Learnings wie folgt aufgeschlüsselt: „gezielte Kooperationen im Sozialraum“, „neue Adressat\*innen im Blick“, „neue Themenbereiche im Blick“ und „gezielte Orientierung an Bedarfen“. Gegenüber einer mit 55% dahinter zurückstehenden Hervorhebung von „neuen Arbeitsformen und Methoden“ scheint es sich also mehr um eine Perspektiv- als um eine Methodenerweiterung zu handeln. (Im Sinne der Nachhaltigkeit wäre dies insofern bemerkenswert, als ein Kennenlernen von Methoden noch keine Gewähr bietet für ihre Anwendung, wenn nicht auch eine entsprechende Zielvorstellung, i. e. Perspektive damit verbunden ist. Auch begegnet dies vorab dem etwaigen Einwand, dass sozialräumliche u. a. Methoden ja mittlerweile auch hinreichend Eingang gefunden hätten in die pastorale Ausbildung – was sicherlich stimmt, aber offenkundig einer Beförderung ihres Anwendens durch das exemplarische Exerzieren durch „Expert\*innen“ nicht entgegensteht.)

Damit korrespondieren Zustimmungswerte, die nun auf einer Meta-Ebene deutliche Wirkungen der Multiprofessionalität im Pastoralteam ausweisen: Laut 60% der Antwortenden führt die Zusammenarbeit mit MPT-Inhaber\*innen zu einer „kritischen Hinterfragung“ des eigenen Tuns, nur wenig darunter angesiedelt diene sie als „Orientierungshilfe“. Die quantitativen Ergebnisse finden sich in gleicher Häufung auch bei den Freitextantworten wieder, die eine „inhaltliche Bereicherung“, „Perspektivenerweiterung“/ „Erweiterung des Blickwinkels“/ „Horizontenerweiterung“ und „erweiterten Handlungsspielraum“ und den/die neue Kolleg\*in als „Ideengeber“ benennen.

Auch hier soll ein Zitat aus den Fragebögen als Zusammenfassung dienen: „[Der] Sozialarbeiter wirkt in ALLEN Feldern mit und bringt sich/seine Perspektiven/Kompetenzen ein PLUS eigene Initiativen und Projekte – absolute Bereicherung, muss fortgeführt werden.“

---

dacht werden: Schließlich kann die Frage einer „Anschlussverwendung“ schlecht dem Zufall überlassen bleiben.)

#### 4.4 Auswirkungen auf den pastoralen Ansatz / pastorale Ansätze

Die deutlich positive Tendenz der bisherigen Rückmeldungen setzt sich bei der Beurteilung des letztlichen Outcomes fort: Mehr als 60% der Voten nehmen eine überdurchschnittliche Veränderung kirchlichen Handelns wahr, dem stehen knapp 20% anderer Meinung gegenüber. Aussagekräftiger als diese pauschale Beurteilung dürfte die abgefragte Spezifizierung von Veränderungswirkungen sein.

So sehen über 85% eine „Erweiterung des pastoralen Spektrums (neue Themen und Aufgabenfelder)“ durch die Integration der multiprofessionellen Stelle(n). In gleichem Maß führten diese demnach zu einer „besseren Vernetzung von Kirche mit anderen gesellschaftlichen Akteuren“. Eine Zustimmung von immer noch über 80% erfährt die Aussage, in „neuen Ansatzmöglichkeiten und Projekten für ehrenamtlich Engagierte und Interessierte“ liege das Zukunftspotenzial dieser Stellen.

In einem beachtlichen Maß (quantifiziert mit 70% der entsprechenden Antworten) sorgt die Einrichtung von MPT-Stellen für ein „Zusammenwachsen von Pfarrei und Caritas“; dies bestätigt sich auch dadurch, dass Spannungen zwischen beiden verneint werden.

Über solche institutionellen Kategorien hinaus betonen viele Statements die Veränderung pfarrlicher Pastoral hin zu bewussterer Orientierung an gesellschaftlichen und individuellen Diversitäten, (nun) auch außerhalb des „klassischen“ Gemeindemilieus: „Multiprofessionalität birgt die wichtige Chance, näher bei den Lebenswirklichkeiten und -problemen der Menschen zu sein und zugleich auch ein vielfältigeres Gesicht nach außen hin aufzutreten [sic!].“

Teils mit expliziter Bezugnahme auf ekklesiologische Basics wird dieser Ansatz auf den kirchlichen Grund- bzw. Gesamtauftrag hin reflektiert – und daraufhin valorisiert: „Diakonie gehört zum Wesensmerkmal der Kirche und ein Stellenanteil ist mehr wie [sic!] notwendig, er ist existentiell.“<sup>14</sup>

Den Übergang zum (vorläufigen) Abschluss der Betrachtung übernimmt das folgende Plädoyer aus den Antwortbögen:

„Der soziale Aspekt sollte in jeder Gemeinde spürbar sein. Die multiprofessionelle Stelle erweitert das Handlungsfeld der Gemeinde und ist für die Zukunft unbedingt erforderlich.“

---

<sup>14</sup> Eine ausgeglichene(re) Tarifierung der verschiedenen Dimensionen von Seelsorge wird angemahnt, wenn die „stärkere Perspektive auf [den] kirchlichen Grundvollzug Diakonie“ ergänzend verstanden wird als „Ausgleich zu anderen Grundvollzügen.“

## 5. Perspektiven – Zusammenschau von pastoraler Theorie und- Praxis

Deutlich zutage getreten ist die nicht nur arbeitspraktische Bereicherung, die Pastoralteams durch eine multiprofessionelle Stellenerweiterung erfahren; zusätzlich zur theologischen und religionspädagogischen Prägung gezielt andere Perspektiven in Anspruch zu nehmen steht für die unverzichtbare Ausrichtung der Pastoral am kirchlichen Grundauftrag, wie ihn das Zweite Vatikanische Konzil unübergebar hervorgehoben hat.<sup>15</sup> Ganz gleich, ob man darin vor allem die sozialräumliche Orientierung betont, den Grundvollzug der Diakonie zu seinem Recht kommen sieht oder Leitideen von „Kirchenentwicklung“ wiedererkennt – unterm Strich (des vorgestellten Ansatzes wie auch seiner vorliegenden Evaluierung) erscheint Multiprofessionalität in der territorialen Pastoral nicht als „nice to have“ (wie eine einzige Rückmeldung aus 73 lautet) oder „vorübergehendes Lernfeld“ (2 von 73), sondern als „must have“: Die von 80% hervorgehobene Betonung der „Relevanz von MPT-Stellen für (zukünftige) Pastoral“ deckt sich mit dem Standpunkt einer Praktischen Theologie, die den „Werkzeug“-Charakter von Kirche gemäß der beiden Konzilskonstitutionen<sup>16</sup> betont – und zwar nicht allüberwiegend im Bereich Liturgie und Katechese und ohne ihre „Sakramentalität“ misszuverstehen als vermeintlich sakralisierten institutionellen Selbstzweck.

Konsequent weitergedacht, könnte dies zur Etablierung eines weiteren kirchlichen Berufsprofils führen: Analog zu dem, was für das Zueinander von geschichtlicher Kontingenz und theologischer Begründetheit von Pastoralreferent\*innen gilt,<sup>17</sup> käme auch den Inhaber\*innen von MPT-Stellen nicht die Lückenbüßer-Funktion eines „Notnagels“ zu, sondern ein pastoraler Eigenwert.<sup>18</sup>

Das in eine ähnliche Richtung weisende Fazit von Antonia Lelle gilt es im Anschluss, in das größere Ganze hiesiger Pastoralpraxis einzuordnen: „Die Einrichtung multiprofessioneller Teams ist also keine (reine) Kompensationsstrategie mit dem Ziel einer kurz- bzw. mittelfristigen Verlängerung derselben Kirchenpräsenz, sondern eine Optimie-

---

<sup>15</sup> Programmatisch in die gleiche Richtung formuliert die DBK, In der Seelsorge (s. Anm. 2), 31: „Allzu oft ist der kirchliche ‚Seelsorgebetrieb‘ aber noch institutionell ausgerichtet und der Blick auf die Menschen am Rande oder außerhalb der Kirche muss erst mühsam eingeübt werden. Auch und gerade ‚Profis‘ in der Seelsorge bleiben darum darauf angewiesen, auf die Menschen zu hören und sie zu fragen: ‚Was willst du, dass ich dir tue?‘“

<sup>16</sup> Vgl. die ekklesiologische Wesensbestimmung in GS 42 unter Verweis auf LG 1.

<sup>17</sup> Vgl. Honemann, Berufen (s. Anm. 6).

<sup>18</sup> S. dazu Lelle et al., Multiprofessionelle Teams (s. Anm. 3), 151: „Diese Maßnahme [i. e. die Einführung eines „multiprofessionelle[n], für vielfältige Rollenprofile offene[n] Seelsorgeteam[s]; E. H.] wollen die Bistümer und Gliedkirchen allerdings nicht alleinig durch die Notsituation begründet wissen. Sie verorten sie in einem größeren Ganzen und verstehen die Personalnot als Anlass, den (Daseins-)Grund von Kirche und damit im selben Atemzug auch ihr Grundproblem verstärkt in den Blick zu nehmen: Wie kann Kirche heute das sein, was sie ihrem Auftrag gemäß sein möchte.“

rungsstrategie im Sinne einer auftragsorientierten Qualitätssteigerung, die auf eine längerfristige (Kirchen-)Entwicklung zielt.“<sup>19</sup>

Vorsorglich sei noch darauf hingewiesen, den hier eingenommenen Fokus auf hauptamtliche Stellen, ihr Zueinander und ihre Wirksamkeit nicht als Ignoranz gegenüber ihrem wiederum nur „dienstleistenden“ Auftrag zu missdeuten: Ganz im Sinne der beiden letzten DBK-Veröffentlichungen zu Seelsorge ist das „Gemeinsam-Kirche-Sein“ letztlich Ziel und Grund aller seelsorglichen Bemühungen. Es geht gerade nicht darum, die seelsorgliche Verengung auf kirchliche Berufsgruppe(n) und die damit einhergehende Entmündigung aller übrigen Christ\*innen zu wiederholen; Pastoralteams sind eben nicht nur bei der Suche nach Zuarbeit auf andere Engagierte angewiesen, sondern auch vom Kern ihres Auftrags darauf verwiesen, Menschen (noch über die Kriterien von Taufe und Firmung hinaus!) in deren religiöser und sozialer Praxis zu befähigen, zu begleiten und zu unterstützen. Das gilt in gleicher Weise auch für die neu hinzukommenden Professionen im Pastoralteam.

Diese langfristige (Ziel-)Perspektive stellt auch die hier angestellten und weiter anstehenden Überlegungen zu Multiprofessionalität in einen größeren Rahmen: Zwar nahmen die in 4.3 wiedergegebenen Evaluierungsaspekte das Outcome von MPT-Stellen in den Blick; bislang jedoch (rein methodisch) nicht zu ermessen ist der Impact<sup>20</sup> einer Pastoral, die aufgrund dieser Selbstvergewisserung und professionellen Erweiterung zu einer sich zeit- und evangeliumsgemäß verwirklichenden Nachfolge in Gemeinden und individuellen Biografien beiträgt. Dies zu erforschen, wird es hoffentlich zu gegebener Zeit ausreichend Möglichkeit geben.

Elmar Honemann  
Bischöfliches Ordinariat Limburg  
Dezernat Personal, Abteilung Personaleinsatz  
Roßmarkt 4  
D-65549 Limburg  
+49 (0) 6431 295 382  
e.honemann(at)bistumlimburg(dot)de  
www.bistumlimburg.de

<sup>19</sup> Lelle et al., Multiprofessionelle Teams (s. Anm. 3), 153.

<sup>20</sup> In der Logik von Projektbeurteilungsansätzen, wie sie z. B. von PHINEO vermittelt und von der OECD angewandt werden, unterscheidet sich der *Impact* vom *Outcome* durch die längerfristigen und über die unmittelbare Zielgruppe hinausreichenden Wirkungen.

<https://www.oecd.org/dac/results-development/what-are-results.htm> bzw.

<https://www.phineo.org/magazin/was-ist-soziale-wirkung>.

Durch die Ausrichtung am subjektiven Empfinden der unmittelbaren Adressat\*innen davon abweichend: <https://www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2013/artikel/die-wirkung-sozialer-arbeit-ist-messbar> (Stand: 3.2.2023).