

ZPTh

Zeitschrift
für Pastoraltheologie

Die Seelsorgenden unter der Lupe
empirischer Pastoralpsychologie

Ein einführender Kommentar zur „Seelsorgestudie“

Die Seelsorgenden unter der Lupe empirischer Pastoralpsychologie

Ein einführender Kommentar zur „Seelsorgestudie“

Abstract

Dieser einführende Beitrag blickt aus empirisch-pastoralpsychologischer Perspektive auf die deutsche Seelsorgestudie (2012–2014). Es wird auf den Forschungskontext, den theoretischen Hintergrund, methodische Gesichtspunkte und einige Aspekte zu Konsequenzen eingegangen; Ergebnisse der Studie werden hier nicht dargestellt. Der Schwerpunkt liegt auf der Frage, was an der Studie für die pastoraltheologische Rezeption, aber auch für die kirchliche Personalarbeit interessant ist. Pastoraltheologie als pastorale Professionstheorie sollte die pastoralpsychologischen Ansätze der Studie und die durch sie bereitgestellte empirische Wissensbasis aufmerksam rezipieren und sich als Anwalt der pastoralen Arbeitnehmerseite verstehen. Gleichwohl gilt es, die Interpretationsbedürftigkeit empirischer Ergebnisse zu beachten, besonders im Hinblick auf praktische Konsequenzen aus der Studie.

This introductory article examines the German Pastoral Ministry Study (2012–2014) from an empirical and pastoral psychological perspective. The research context, the theoretical background, methodological aspects and some aspects of consequences are discussed. The results of the study are not presented here. The focus is on the question of what is interesting for pastoral theological reception, but also for personnel work in the Church. Pastoral theology as a pastoral profession theory should carefully consider the pastoral psychological approaches of the study and the empirical knowledge base provided, and should regard itself as an advocate of the pastoral worker's side. Nonetheless, the need to interpret empirical results must be taken into account, especially with regard to practical consequences from the study.

Die sogenannte Seelsorgestudie ist ein groß angelegtes empirisch-psychologisches Forschungsprojekt, in dem zwischen 2012 und 2014 das hauptamtliche Seelsorgepersonal der katholischen Kirche untersucht wurde.¹ Es wurden 8.602 Personen (4.157 Priester, 1.039 ständige Diakone, 1.518 PastoralreferentenInnen und 1.888 GemeindefreferentenInnen) aus 22 der 27 deutschen Diözesen sowie aus zwei Orden zu verschiedenen Aspekten ihrer persönlichen, beruflichen und spirituellen Identität befragt. Dazu füllten sie einen umfangreichen, über zwanzigseitigen Fragebogen aus, dessen Bearbeitung etwa eine Stunde in Anspruch nahm. Hinzu kommt ein Studienteil

¹ Vgl. zum Anliegen der Studie Christoph Jacobs, Wie es Seelsorgern wirklich geht. Zum Zusammenhang von Persönlichkeit, Tätigkeit, Spiritualität und Gesundheit, in: Herder Korrespondenz 67 (2013) 10, 506–511.

mit qualitativen Interviews, deren Auswertung noch andauert.² Träger des Forschungsprojekts ist ein Konsortium von fünf pastoralpsychologisch ausgerichteten Wissenschaftlern: federführend Eckhard Frick SJ (Anthropologische Psychologie – Hochschule für Philosophie, München/Spiritual Care – Universität München) sowie Klaus Baumann (Caritaswissenschaft – Universität Freiburg), Arndt Büssing (Lebensqualität, Spiritualität und Coping – Universität Witten/Herdecke), Christoph Jacobs (Pastoralpsychologie und Pastoralsoziologie – Theologische Fakultät Paderborn) und Wolfgang Weig (Psychopathologie/Sexualwissenschaft – Universität Osnabrück). Dieses Forschungskonsortium versteht sich als unabhängig und legt Wert auf die Feststellung, nicht in kirchlichem Auftrag zu arbeiten.

Im April 2015 wurden die Studie und ihre Ergebnisse in der katholischen Akademie in Berlin der interessierten Öffentlichkeit vorgestellt; zuvor wurden in diversen Bistümern bereits die jeweiligen diözesanen Ergebnisse präsentiert. Im Januar 2016 veranstalteten die Konferenz der deutschsprachigen Pastoraltheologen und Pastoraltheologinnen und die Katholische Arbeitsstelle für missionarische Pastoral (KAMP) in Fulda eine Fachtagung, an der fast alle Mitglieder des Forschungskonsortiums ihre Studienteile vorstellten und mit Expertinnen und Experten aus Pastoraltheologie, kirchlicher Personalarbeit und kirchlicher Fort- und Weiterbildung diskutierten.³ Gemäß den Publikationsgepflogenheiten in den empirischen Wissenschaften wurden v. a. Teilaspekte der Studie in psychologischen oder gesundheitswissenschaftlichen Fachjournals publiziert. Zum jetzigen Zeitpunkt liegen knapp 20 Beiträge in Fachzeitschriften vor (in Zeitschriften mit peer-review überwiegend in englischer Sprache), weitere sind in Vorbereitung.⁴ Daneben soll ein zweihundertseitiges Sachbuch die Studienergebnisse einem nicht empirisch geschulten Publikum zugänglich machen.⁵

Aufgrund dieser Publikationslage ist die Rezeption der Studie im theologischen und kirchlichen Bereich bislang noch sehr verhalten, obwohl das Interesse an ihr in der kirchlichen Öffentlichkeit bereits seit der Durchführungsphase, spätestens aber seit dem Bekanntwerden erster Ergebnisse sehr groß ist. Dass die Ergebnisse bislang verteilt auf eine Reihe von Artikeln vorliegen, die (zumal auf Englisch) für ein Publikum

² So die Information auf der Homepage der Seelsorgestudie <http://seelsorgestudie.com/> (letzter Aufruf dieser und aller weiteren zitierten Seiten am 27.2. 2017).

³ Beobachtungen zu dieser Tagung finden sich bei Michael Schüßler, Stellschraube Personal? Beobachtungen zur Seelsorgestudie, in: Herder Korrespondenz 70 (2016) 5, 34–38; vgl. auch den Beitrag von Michael Schüßler in diesem Heft, 63–80.

⁴ Vgl. <http://seelsorgestudie.com/publikationen>; als „central paper“ nennt das Forschungskonsortium folgenden Aufsatz: Eckhard Frick – Arndt Büssing – Klaus Baumann – Wolfgang Weig – Christoph Jacobs, Do self-efficacy expectation and spirituality provide a buffer against stress-associated impairment of health? A comprehensive analysis of the German Pastoral Ministry Study, in: Journal of Religion and Health 55 (2016), 448–468.

⁵ Klaus Baumann u. a., Zwischen Spirit und Stress. Die Seelsorgenden in den deutschen Diözesen, Würzburg 2017. Dieses Buch ist für März 2017 im Echter-Verlag angekündigt und liegt zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Beitrags (Februar 2017) noch nicht vor.

mit empirisch-statistischer Ausbildung geschrieben sind, mag aus publikationsstrategischen Gründen einsehbar sein: Fachjournals publizieren nur Originalarbeiten, deren Daten nicht bereits anderweitig veröffentlicht wurden. Für die Wahrnehmung der Studie in praktischer Theologie und Kirche ist dies jedoch leider ungünstig und auch bedauerlich, da hier ein sehr beachtenswertes Forschungsprojekt mit hoher Relevanz für die Weiterentwicklung der Seelsorgeberufe vorliegt. Es bleibt zu hoffen, dass Aufmerksamkeit und Interesse für die Studie über einen längeren Zeitraum hinaus bestehen bleiben.

Über den Begriff „Seelsorgestudie“ kann man übrigens von zwei Seiten her stolpern: Zum einen ist der Ausdruck natürlich insofern irreführend, als die Studie sich mit dem hauptberuflichen Seelsorgepersonal befasst und nicht mit dem weitaus umfassenderen Geschehen „Seelsorge“, dessen Subjekte keineswegs auf den hauptberuflichen Bereich beschränkt sind. Zum anderen aber legt dieser Begriff nahe, dass alle hauptberuflich Seelsorgenden grundsätzlich der gleichen Tätigkeit nachgehen, was keineswegs selbstverständlich ist: Weder gibt es eine einheitliche Berufsbezeichnung für alle pastoralen Berufe (wie z. B. „PastoralarbeiterIn“), noch wird in allen deutschen Diözesen Nichtklerikern die Berufsbezeichnung „SeelsorgerIn“ überhaupt zugestanden.

Im Folgenden soll aus empirisch-pastoralpsychologischer Perspektive auf die Seelsorgestudie geblickt werden. Es wird auf den Forschungskontext, den theoretischen Hintergrund, methodische Gesichtspunkte und einige Aspekte zu Konsequenzen eingegangen; Ergebnisse der Studie werden hier nicht dargestellt.⁶ Der Schwerpunkt liegt auf der Frage, was an der Studie für die pastoraltheologische Rezeption, aber auch für die kirchliche Personalarbeit interessant ist.

1. Zum Forschungskontext der Studie

Über das pastorale Personal der katholischen Kirche gibt es nur wenig empirisch abgesichertes Wissen. Einigermaßen aktuelle Studien zu dieser Thematik sind rar; älteres Material stammt bereits aus der Zeit der Würzburger Synode oder noch davor.⁷

⁶ Vgl. für einen Überblick über Ergebnisse der Studie den Beitrag von Christoph Jacobs in diesem Heft, 9–38; außerdem ders. u. a., Überraschend zufrieden bei knappen Ressourcen. Ergebnisse der deutschen Seelsorgestudie, in: Herder Korrespondenz 69 (2015) 6, 294–298 sowie Tobias Kläden, Wie geht es den Seelsorgenden? Ein Überblick über die Ergebnisse der „Seelsorgestudie“, in: euangel 7 (1-2016), <http://www.euangel.de/ausgabe-1-2016/aktuelle-studie/wie-geht-es-den-seelsorgenden/>.

⁷ Vgl. z. B. Jan Delleport – Norbert Greinacher – Walter Menges, Die deutsche Priesterfrage. Eine soziologische Untersuchung über Klerus und Priesternachwuchs in Deutschland, Mainz 1961; Gerhard Schmidtchen, Priester in Deutschland. Forschungsbericht über die im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz durchgeführte Umfrage unter allen Welt- und Ordenspriestern in der Bundesrepublik Deutschland, Freiburg/Br. 1973; ders., Umfrage unter Priesteramtskandidaten.

Diese früheren Studien enthalten mehrheitlich eine soziologische Perspektive, sowohl im Hinblick auf den theoretischen Hintergrund als auch auf die verwendeten Forschungsinstrumente. Im Fokus der Analyse steht somit nicht das Individuum als solches, sondern der gesellschaftliche und kirchliche Wandel und seine Auswirkungen auf die pastoralen Berufsprofile; daneben ist in diesem Zusammenhang auch die sozialstrukturelle Zusammensetzung des pastoralen Personals von Interesse. Paul M. Zulehner etwa führte bereits 1970 die „Wiener Priesterbefragung“ durch und hat dieses Forschungsinteresse in den vielbeachteten Studien zu den pastoralen Berufen in den Nullerjahren beibehalten.⁸ Eine der leitenden Fragestellungen bei diesen Studien ist, inwiefern sich das pastorale Personal, insbesondere die Priester, als Kind seiner Zeit versteht und wie es mit den gesellschaftlichen und kirchlichen Modernisierungsprozessen umgeht.

Im Vergleich zu diesem *pastoralsoziologischen* Ansatz ist der *pastoralpsychologische* Ansatz in der Forschungslandschaft (nicht nur) zum pastoralen Personal deutlich weniger ausgeprägt – auch wenn beides nicht immer trennscharf voneinander abzugrenzen ist. Untersuchungsobjekt der Psychologie ist der einzelne Mensch mit seinem individuellen Verhalten und Erleben. Zwei der wenigen Beispiele sind das Bonner Projekt zu (zwar nicht Seelsorgenden, sondern) Theologiestudierenden im Berufswahlprozess, in dem die berufspsychologische Theorie der Berufswahl als Passung von Selbstkonzept und Berufskonzept auf den kirchlichen Bereich übertragen wurde⁹, und die Arbeit von Christoph Jacobs¹⁰, in der er das Konzept der Salutogenese sowie erste empirische Untersuchungen dazu im Bereich pastoralen Personals vorgestellt und damit bereits einen Nukleus der Seelsorgestudie vorgelegt hat.

Studien- und Lebenssituation, Amtsverständnis, Berufsmotive, Einstellung zu Kirche und Gesellschaft, Freiburg/Br. 1975.

Für einen hilfreichen Überblick über Studien zu katholischem Seelsorgepersonal seit 1945 vgl. Marius Stelzer, „Krisendiagnosen – Lebensperspektiven“. Zur Entwicklung priesterlicher Rollenidentitäten und beruflicher Professionalität in der modernen Lebenskultur (ZAP-Workingpaper 3, November 2015), <http://www.zap-bochum.de/ZAP/anbieten/workingpaper.php>.

⁸ Paul M. Zulehner – Sepp R. Graupe, *Wie Priester heute leben ... Ergebnisse der Wiener Priesterbefragung*, Freiburg/Br. 1970; Paul M. Zulehner, *Priester im Modernisierungsstress. Forschungsbericht der Studie PRIESTER 2000*[®], Ostfildern 2001; ders. – Elke Patzelt, *Samariter – Prophet – Levit. Diakone im deutschsprachigen Raum. Eine empirische Studie*, Ostfildern 2003; ders. – Katharina Renner, *Ortsuche. Umfrage unter Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten im deutschsprachigen Raum*, Ostfildern 2006.

⁹ Walter Fürst – Walter Neubauer (Hg.) unter Mitarbeit von Ulrich Feeser-Lichterfeld und Tobias Kläden, *Theologiestudierende im Berufswahlprozess. Erträge eines interdisziplinären Forschungsprojektes in Kooperation von Pastoraltheologie und Berufspsychologie (Empirische Theologie 10)*, Münster 2001.

¹⁰ Christoph Jacobs, *Salutogenese. Eine pastoralpsychologische Studie zu seelischer Gesundheit, Ressourcen und Umgang mit Belastung bei Seelsorgern (Studien zur Theologie und Praxis der Caritas und Sozialen Pastoral 19)*, Würzburg 2000.

2. Zum theoretischen Hintergrund der Studie

In diese Lücke des eher spärlichen empirisch-pastoralpsychologischen Materials über die psychologische Konstitution der Seelsorgenden stößt die Seelsorgestudie vor. Mit ihr wird diese Lücke freilich nicht geschlossen – was von einer einzelnen Studie auch nicht erwartet werden kann –, aber doch wichtige Bausteine für ein umfassenderes Verständnis der pastoralen Berufsgruppen geliefert. Dies gilt v. a. deswegen, weil der theoretische Hintergrund der Studie Elemente aus psychologischen Disziplinen aufgreift, die in der pastoralpsychologischen Diskussion bislang eine vergleichsweise geringe Rolle gespielt haben, nämlich aus der Gesundheitspsychologie und aus der Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie.¹¹

Zentral für das theoretische Konzept der Seelsorgestudie ist die Ressourcenorientierung, die in engem Zusammenhang mit dem Modell der Salutogenese von Aaron Antonovsky steht.¹² In diesem Ansatz wird nach den grundlegenden Ressourcen gefragt, die Menschen gesund machen, und erst sekundär danach, was einzelne krank macht – und damit eine Abkehr von defizitorientierten und therapiezentrierten Ansätzen vollzogen. So entsteht ein systemisches Ressourcen-Anforderungs-Modell, das Gesundheit als (langfristiges) Wechselspiel von Ressourcen und Anforderungen versteht. Der Mensch ist und bleibt also dann gesund, wenn – in the long run – ein Gleichgewicht zwischen Beanspruchungen (Stressoren) und vorhandenen Ressourcen (Mitteln zu deren Bewältigung) besteht. Sowohl Anforderungen als auch Ressourcen können dabei internal (innerhalb des Individuums gelegen) als auch external (von der Umwelt ausgehend) situiert sein. Zudem können Anforderungen und Ressourcen(-defizite) tatsächlich vorhanden oder/und subjektiv wahrgenommen bzw. befürchtet werden. Auf die gleiche Belastung reagiert also nicht jeder gleich: Was für den einen eine willkommene Herausforderung darstellt, an der er seine Kompetenz und Leistungsfähigkeit unter Beweis stellen kann, kann für den anderen eine kaum zu bewältigende Hürde sein, die heftige Stressreaktionen auslöst. Was davon jeweils zutrifft, kann nicht in jedem Fall von außen beobachtet oder anhand von Arbeitsergebnissen abgelesen werden. Schließlich kann das Gleichgewicht zwischen Ressourcen und Anforderungen nach zwei Seiten hin gestört sein: Die Anforderungen können die Ressourcen übersteigen und so zu Stress und langfristig zu Krankheiten führen; umgekehrt können die Ressourcen die Anforderungen übersteigen, sodass die Person mit ihrem Potenzial nicht ausgelastet ist und langfristig ebenso negative Konsequenzen drohen (Langeweile, Boreout, underachievement ...).

¹¹ Vgl. zu diesem Abschnitt Christoph Jacobs – Arndt Büssing, Wie es Seelsorgerinnen und Seelsorgern heute geht. Das pastoralpsychologische Konzept der Seelsorgestudie, in: *Theologie und Glaube* 105 (2015) 3, 228–248, bes. 236–244.

¹² Vgl. Aaron Antonovsky, *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*, Tübingen 1997.

Der systemische Grundgedanke prägt auch das Modell der Passung von Person und Umwelt aus der Organisationspsychologie, das Stress und Krankheit als Folge einer fehlenden Passung zwischen Individuum und organisationalem Umfeld ansieht.¹³ Auch hier wird zwischen einer objektiven und einer subjektiven Perspektive unterschieden: sowohl auf der Ebene der Person (objektive Merkmale wären z.B. Alter oder dienstliche Position, subjektive Merkmale z.B. wahrgenommene Kompetenzen, berufliche Präferenzen oder das Bedürfnis nach Wertschätzung) als auch auf der Ebene der Organisation (objektive Merkmale wären z.B. die Größe der Seelsorgeeinheit oder die Anzahl der Personen im Team, subjektive Merkmale z.B. erfahrene oder verweigerter Gratifikationen, Bedeutung beruflicher Positionen oder die Identifikation mit pastoralen Konzepten). Die Vereinbarkeit der Merkmale von Organisation und Person kann wiederum in der subjektiven Perspektive anders wahrgenommen werden als in der objektiven. Ob Stress oder Zufriedenheit entsteht, hängt meist stärker von der subjektiven Passung ab als von der objektiven.

Einen ähnlichen Zusammenhang thematisiert das Modell beruflicher Gratifikationskrisen von Johannes Siegrist. In dessen austauschtheoretischer Perspektive begegnet wieder das Motiv des Gleichgewichts. Dabei wird ein menschliches Grundbedürfnis nach sozialer Wertschätzung und Anerkennung postuliert, das besonders in der Berufswelt erfüllt wird, denn die berufliche Position als Ziel eines meist jahrzehntelangen Ausbildungs- und Sozialisationsprozesses sichert wesentlich den sozialen Status einer Person. Zu einer Gratifikationskrise kommt es, „wenn der Grundsatz der Tauschgerechtigkeit bei der Arbeit in der Form verletzt [wird], dass einer hohen Verausgabung keine angemessene Belohnung gegenübersteht ... Belohnungen umfassen nicht allein Lohn und Gehalt, sondern ebenso Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit sowie nicht materielle Anerkennung und Wertschätzung der die Leistung erbringenden Person durch signifikante andere (v.a. Vorgesetzte)“¹⁴. Eine solche Gratifikationskrise kann akut-dramatisch auftreten, wenn z.B. eine erwartete Beförderung vorenthalten wird, sie kann aber auch durch immer wiederkehrende Frustrationen einen chronischen Verlauf nehmen. Besondere Relevanz hat dies für Berufe, in denen es kaum Arbeitsplatzalternativen gibt, eine hohe intrinsische Motivation erwartet wird und auch typisch ist sowie wenig Privatsphäre herrscht. Für pastorale Berufe treffen alle diese Merkmale in hohem Maße zu.

¹³ Bereits formuliert bei John R. P. French – Willard L. Rodgers – Sidney Cobb, *Adjustment as person-environment fit*, in: George V. Coelho – David A. Hamburg – John E. Adams (Hg.), *Coping and adaptation*, New York 1974, 316–333.

¹⁴ Johannes Siegrist – Karin Siegrist, *Stresstheoretische Modelle arbeitsbedingter Erkrankungen*, in: Peter Angerer u.a. (Hg.), *Psychische und psychosomatische Gesundheit in der Arbeit. Wissenschaft, Erfahrungen, Lösungen aus Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie und Psychosomatischer Medizin*, Heidelberg 2014, 64–73, hier 67f.

3. Zur Methodik der Studie

Vor diesem theoretischen Hintergrund wurde das – im Vergleich zu bisherigen Studien bereits sehr komplexe – Konzept der Seelsorgestudie entwickelt. Es nimmt an, dass drei Bereiche als sogenannte unabhängige Variablen zunächst für sich selbst interessant sind und weiterhin als Steuergrößen für weitere Effekte infrage kommen: Merkmale der Person (z. B. persönlichkeitspsychologische Hauptdimensionen¹⁵, Kohärenzgefühl oder Selbstwirksamkeitserwartung¹⁶), Merkmale der Tätigkeit (z. B. berufliche Stellung, Dienstalder, wöchentliche Arbeitszeit, Größe der pastoralen Einheit oder Größe des Teams) und Merkmale der Spiritualität (z. B. Häufigkeit und Wichtigkeit religiöser Aktivitäten, Erfahrung des Transzendenten im Alltag oder Erfahrung geistlicher Trockenheit). Diese drei Bereiche sind in sich selbst bereits mehrdimensionale Konstrukte und können einerseits selbstständig untersucht werden, stehen andererseits aber auch untereinander in Wechselwirkung. Die Studie fragt nun danach, welche Auswirkungen diese drei Größen auf die sogenannten abhängigen Variablen haben: Zufriedenheit, berufliches Engagement und Gesundheit. Auch diese Variablen können wiederum miteinander interagieren.

Die Komplexität des Studiendesigns drückt sich in der Vielzahl der verwendeten Skalen, also standardisierten und in der empirischen Forschung bereits vielfach erprobten Fragebatterien aus, die in den umfangreichen Fragebogen eingeflossen sind. Im Kontext der Studie wurde eigens die „spiritual dryness scale“ entwickelt, um Erfahrungen von geistlicher Trockenheit zu erfassen.¹⁷ Angesichts der großen Stichprobe von 8.600 Befragten¹⁸ liegt damit ein in quantitativer wie qualitativer Hinsicht sehr beachtliches

¹⁵ Die sogenannten Big Five sind fünf nichtpathologische Faktoren des persönlichkeitspsychologischen Standardmodells: Neurotizismus (labil, sorgenvoll vs. stabil, selbstsicher), Extraversion (kommunikativ, gesellig vs. zurückhaltend, reserviert), Offenheit für Erfahrungen (neugierig, erfinderisch vs. konventionell, vorsichtig), Gewissenhaftigkeit (gründlich, effektiv vs. unbekümmert, nachlässig) und Verträglichkeit (kooperativ, mitfühlend vs. kompetitiv, misstrauisch).

¹⁶ Die Variablen Kohärenzgefühl („Lebenssicherheit“, d. h. inwieweit erfahre ich mein Leben und meine Umwelt als verstehbar, die Anforderungen als bewältigbar und mein Engagement als sinnvoll und lohnend), Selbstwirksamkeitserwartung („Gestaltungskraft“, d. h. die Fähigkeit, mit Herausforderungen umzugehen/die Überzeugung, dass das, was ich tue, auch einen Effekt hat) und Resilienz (psychische Widerstandskraft) lassen sich zu einem Gesamtindex kombinieren. Mittels dessen lassen sich vier Cluster bilden, die unterschiedliche individuelle Ressourcenprofile abbilden.

¹⁷ Vgl. Arndt Büssing u. a., Spiritual dryness as a measure of a specific spiritual crisis in catholic priests. Associations with symptoms of burnout and distress, in: Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine 2013, <http://dx.doi.org/10.1155/2013/246797>.

¹⁸ Zwar stellt eine große Stichprobe aus methodischen Gründen für sich allein noch keinen Wert dar. Zudem ist das Konzept einer repräsentativen Stichprobe in der empirischen Sozialforschung nicht eindeutig geklärt. Als wichtigste Gütekriterien für empirische Untersuchungen gelten vielmehr Objektivität (Sind die Ergebnisse unabhängig von Einflüssen der Versuchsleitenden bei Durchführung und Auswertung?), Reliabilität (Wird das infrage stehende Merkmal zuverlässig

Datenmaterial vor, dessen Ergebnisse einen wichtigen und auch international beachteten Beitrag zur Forschung zu pastoralen Berufen darstellen. Der hohe und gerade bei einem solch umfangreichen Fragebogen nicht selbstverständliche Rücklauf von durchschnittlich 42 %¹⁹ spricht bereits für eine erhebliche intrinsische Motivation, mit der die befragten Seelsorgenden an der Studie teilgenommen haben. Das Thema der Studie scheint also auch für die Betroffenen von hoher Relevanz zu sein.

Aufgabe der Forscher in der Auswertung ist es – neben der Beschreibung der Stichprobe mittels deskriptiver Statistik –, die Stärke des Zusammenhangs zwischen verschiedenen Variablen zu berechnen bzw. zu ermitteln, welche Variable durch eine andere Variable vorhergesagt werden kann, und zwar entsprechend der Annahmen des theoretischen Studiendesigins. Die entsprechenden statistischen Verfahren nennt man Korrelations- bzw. Regressionsanalyse. Wichtig ist der Hinweis, dass Korrelation nicht mit Kausalität gleichzusetzen ist. Das Vorliegen einer Korrelation zwischen zwei Variablen ist zwar eine notwendige Voraussetzung für einen kausalen Zusammenhang, beweist diesen jedoch nicht. Es ist z.B. möglich, dass ein korrelativer Zusammenhang durch eine dritte Variable moderiert wird. Die aufgrund der errechneten Korrelationen postulierten inhaltlichen Zusammenhänge sind also auf ihre Plausibilität zu prüfen und bedürfen der (theoriegeleiteten) Interpretation.

Entsprechend des explorativen Charakters der Studie und der Vielzahl der erhobenen Maße stellen die publizierten Ergebnisse nur einen Teil der Auswertungsmöglichkeiten dar. Weitere Auswertungsschritte sind also grundsätzlich auch noch nach erfolgter Publikation möglich. Zusätzliche Optionen ergeben sich aus der Verwendung standardisierter Skalen, die z.B. Vergleiche mit anderen Berufsgruppen oder internationale Vergleiche erlauben. Möglich ist auch der Vergleich zwischen Bistümern oder zumindest der Vergleich der Daten eines Bistums mit dem Durchschnitt der Gesamtstudie, um so eventuelle spezifische Stärken und Schwächen des einzelnen Bistums herauszuarbeiten (auch wenn solche Sonderauswertungen vermutlich nur intern weitergegeben werden). Schließlich hat die Forschergruppe über die Abfrage eines anonymisierten Codes die Option zukünftiger Befragungen der hier gezogenen Stichprobe

gemessen?) und Validität (Wird tatsächlich das Merkmal gemessen, das das Verfahren vorgibt zu erfassen?), wobei Objektivität notwendige Voraussetzung für Reliabilität und diese wiederum notwendige Voraussetzung für Validität ist. Objektivität und Reliabilität können bei der Verwendung standardisierter Skalen wie in dieser Studie üblicherweise vorausgesetzt werden. Hinsichtlich der Validität ist u. a. zu unterscheiden zwischen interner Validität (für die gefundenen Effekte lassen sich Alternativerklärungen möglichst ausschließen) und externer Validität (die in der Studie gezogenen Schlussfolgerungen lassen sich auf die Grundgesamtheit – hier: alle Seelsorgenden in Deutschland – verallgemeinern). Für die externe Validität ist eine hohe Stichprobengröße nur einer unter verschiedenen anderen Faktoren.

¹⁹ Damit wurden in dieser Studie 34 % der in Deutschland insgesamt gut 25.000 in der hauptamtlichen Seelsorge der katholischen Kirche Tätigen erfasst, darunter 29 % der Priester, 32 % der ständigen Diakone, 48 % der PastoralreferentenInnen und 42 % der GemeindefreferentenInnen.

(oder eines Teils daraus), also einer Längsschnittstudie, offengehalten. Dadurch könnten die im Rahmen der vorliegenden Querschnittsstudie nur vermuteten kausalen Zusammenhänge weiter geklärt werden.

Die in den bisherigen Publikationen berichteten Ergebnisse sind teilweise überraschend, teilweise bestätigen sie bereits Vermutetes. Man sollte letztere jedoch nicht ohne Weiteres als unspektakulär herabqualifizieren; denn auch die Bestätigung von bereits Vermutetem, der Schritt von richtiger Meinung zu empirisch fundiertem Wissen, stellt einen Erkenntnisfortschritt dar. Z.B. mag man als erwartbar einschätzen, dass die Lebenszufriedenheit der Seelsorgenden höher als die der Durchschnittsbevölkerung, jedoch vergleichbar mit der von Befragten aus anderen akademischen Berufen ist. Diese Einschätzung hängt freilich von der impliziten Hypothese ab, die man hinsichtlich der Zufriedenheit von Seelsorgenden hat. Angesichts vielerorts zu hörender Lamentos über vergrößerte pastorale Räume und den damit verbundenen Stress Hauptamtlicher wäre auch ein anderes Ergebnis erwartbar gewesen. Überraschend ist jedenfalls in diesem Zusammenhang, dass die Größe der pastoralen Einheit genauso wie die Größe des Teams oder die wöchentliche Arbeitszeit einen nur vernachlässigbaren statistischen Einfluss als Stressoren darstellen (was nicht heißt, dass diese Variablen nicht für spezifische Gruppen negative Folgen für Gesundheit und Zufriedenheit haben können).

Die kurzen methodischen Hinweise machen bereits klar, dass an vielen Stellen des empirischen Forschungsprozesses Deutungen und Interpretationen nötig sind, insbesondere zu Beginn, bei der Wahl der Bezugstheorien und dem Entwurf des Studiendesigns, und am Ende, bei der Interpretation der Ergebnisse. Empirische Daten enthalten ihre Deutung nicht selbst, und sie sind – in Abhängigkeit von den verwendeten Erhebungs- und Auswertungsmethoden – zum Teil vieldeutiger, als der ungeschulte Blick annehmen mag. Ein nur knapp angedeutetes Beispiel: Spiritualität wird im Rahmen der Studie als „Wirkfaktor gelingender Lebensentwicklung“²⁰ konzipiert. Das möglicherweise auch widerständige und beunruhigende Potenzial von Spiritualität droht damit unterschätzt zu werden.

Umso mehr gilt die Interpretationsnotwendigkeit, wenn aus den Ergebnissen der Studie Konsequenzen für die Praxis abgeleitet werden, hier also für die Personalführung sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung des Seelsorgepersonals. Dies ist ein eigenständiger Interpretationsschritt, der üblicherweise nicht mehr in die Zuständigkeit (zumindest nicht die alleinige) der empirisch Forschenden fällt. Hierzu braucht es Personen, die sowohl eine gewisse Expertise im empirischen Bereich besitzen als auch einigermaßen mit der infrage stehenden Praxis vertraut sind.²¹ Zu warnen ist jedenfalls da-

²⁰ Jacobs – Büssing, Konzept (s. Anm. 11) 244.

²¹ Christoph Jacobs als einer der Protagonisten der Seelsorgestudie besitzt eine solche Kompetenz als empirisch forschender Pastoralpsychologe sowie kirchlicher Organisationsentwickler und Supervisor. Dabei ist zu beachten, dass er seine Empfehlungen zur kirchlichen Personalarbeit in

vor, aus deskriptiven Ergebnissen (zumal diese selbst immer auch notwendigerweise normativ aufgeladen sind) zu schnell normative Konsequenzen zu ziehen. Z. B. muss man vorsichtig sein, die clusteranalytisch erhaltene Typologie von Ressourcenprofilen²² eins zu eins als Instrument der Personalführung zu verstehen, ohne weitere kriteriologische Reflexionen anzustellen.

4. Zu Konsequenzen aus der Studie

Ohne den theoretischen Ansatz der Seelsorgestudie speziell auf den Bereich seelsorglicher Berufe appliziert zu haben und ohne überhaupt wesentlich auf Ergebnisse der Studie eingegangen zu sein, wird aus dem bisher Gesagten deutlich, dass dieser theoretische Ansatz bereits von hoher Relevanz für kirchliche Personalarbeit ist und weitere Rezeption verdient. Er weist zunächst darauf hin, dass pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eingeschlossen die Priester, zunächst ganz einfach Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, für die die gleichen psychologischen Erkenntnisse gelten wie für Menschen, die nicht im pastoralen Feld arbeiten. Die theologischen, aber auch die arbeitsrechtlichen Besonderheiten, die für pastorale Berufe gelten, können dies zuweilen überdecken. Insbesondere klerikale Selbst- und Fremdzuschreibungen können dazu führen, dass menschliche Grundbedürfnisse, z. B. nach Anerkennung und Wertschätzung, übersehen werden oder sich in eine krankmachende Richtung entwickeln.

Pastoraltheologie – wenn man sie in ihrer Zuspitzung als pastorale Professionstheorie verstehen will – sollte die pastoralpsychologischen Ansätze und die durch sie bereitgestellte empirische Wissensbasis aufmerksam rezipieren und sich als Anwalt der pastoralen Arbeitnehmerseite verstehen. So kann sie dazu beitragen, die Gesundheit und die Arbeits- und Lebenszufriedenheit der in der Pastoral Tätigen zu sichern oder zu erhöhen. Dies sollte nicht allein aus zweckrationalen, extrinsischen Motiven heraus geschehen, etwa um mit dem pastoralen Personal eine Schlüsselressource im Kontext der gegenwärtigen kirchlichen Transformationsprozesse zu sichern, die für die Institution und Organisation Kirche unverzichtbar ist – auch wenn dies selbstverständlich für sich eine legitime Motivation darstellt. Doch nicht zuletzt hat die kirchliche Organisation, v. a. ihre Führung, eine Verantwortung für ihre „human resources“, für die ihr anvertrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine ihrer Aufgaben ist es, bestmögliche Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die Arbeit der Seelsorgenden zu Zufriedenheit, physischer wie psychischer Gesundheit und Potenzialentfaltung führt, statt zu (negativem) Stress, Erschöpfung und innerem Rückzug – und dass sorgsam mit Schwachheit, Defiziten und Krisen umgegangen wird. Dies alles gilt sowohl für die hauptberuflich Seelsorgenden selbst als auch für alle anderen in der Kirche Engagier-

einer anderen Rolle als der des empirischen Forschers (und eben nicht mehr mit der damit verbundenen Autorität) vorträgt.

²² Vgl. oben zu Anm. 16.

ten, genauso wie für diejenigen, mit denen diese beiden Gruppen in ihrer Arbeit zu tun haben. Das pastoralpsychologisch bereitgestellte Wissen liefert dafür wichtige Anhaltspunkte.

Die blinden Flecken der Perspektive der Seelsorgestudie dürfen dabei nicht aus dem Blick geraten – ohne dass diese der Forschergruppe zum Vorwurf gemacht werden sollen. Man mag z.B. der Pastoralpsychologie vorhalten, ekklesiologisch unterbestimmt zu sein, indem sie den Fokus auf das Individuum legt. Diesen latenten Strukturkonservatismus teilt sie mit der Psychologie und dem therapeutisch-beratenden System überhaupt. Wer sich um die Stabilität des Individuums kümmert, stärkt damit tendenziell die bestehenden und nicht hinterfragten sozialen Verhältnisse – und somit auch das faktische Kirchenbild. Doch diese Beschränkung muss man in methodischer Hinsicht gerade als Stärke ansehen, weil die Konzentration der Perspektive die Validität der Erkenntnisse sichert. Zudem ist die Aufklärung über sonst vielleicht unbewusst bleibende psychische Mechanismen und damit die Stärkung des Individuums eine wichtige Voraussetzung, um an der Veränderung von Missständen im strukturellen Bereich zu arbeiten.

Ein letzter Punkt: Die Seelsorgestudie nimmt begrifflicherweise Personen in den Blick, die bereits im kirchlichen Dienst stehen. Die Homogenität, ja Milieuverengung innerhalb des pastoralen Personals wird auf diese Weise nicht ausreichend wahrgenommen. Hier wird ein noch viel dickeres Brett deutlich, das kirchliche Personalarbeit zu bohren hat: Die Förderung der Diversität der Seelsorgenden als ein Faktor, um dem Relevanzproblem von Kirche und christlichem Glauben zu begegnen – v. a. in Lebenswelten, die beidem weitgehend indifferent gegenüberstehen.

Dr. Tobias Kläden, Dipl.-Psych.
Referent für Pastoral und Gesellschaft/stellv. Leiter
Katholische Arbeitsstelle für missionarische Pastoral (KAMP)
Holzheienstraße 14
D-99084 Erfurt
+49 (0)361-541491-31
klaeden(at)kamp-erfurt(dot)de
www.kamp-erfurt.de | www.euangel.de