

ZPTh

Zeitschrift
für Pastoraltheologie

Zur Situation von Theologie und Kirche

Internationale Perspektiven

Die Quadratur des Kreises? Oder: Wir müssen reden Ein Bericht zum Fachgespräch „Wie kommen Theologie und kirchliche Einrichtungen zusammen?“

Vorgeschichte und Rahmen des Fachgesprächs

Dass die Frage nach dem Profil kirchlicher Berufe aktuell brennt, ist angesichts der vielen Veränderungen nicht verwunderlich. Der BDkJ veröffentlichte den Beschluss der Hauptversammlung 2018 „Kirche bewirbt sich. Neue Wege und Bedingungen für junge Menschen in pastoralen Berufen“ und warb darin für eine veränderte Praxis kirchlicher Ausbildung.¹ Daher entstand im Beirat der Konferenz der Pastoraltheologinnen und -theologen die Idee, Betroffene zu einem fachlichen Gespräch zu einzuladen. Am 6. Mai 2019 trafen sich zum ersten Mal Vertreter*innen verschiedener Institutionen und Gruppierungen zu einem Fachgespräch in Frankfurt St. Georgen. Über mögliche und nötige Kompetenzen pastoraler Mitarbeiter*innen sollte diskutiert werden, um die Positionen von Vertreter*innen kirchlicher Einrichtungen, Studierenden und Theolog*innen miteinander ins Gespräch zu bringen.²

Ausgehend von vorbereiteten Ausschreibungs- und Bewerbungstexten kamen die 25 Teilnehmenden, die alle in dem einen oder anderen (beruflichen) Kontext mit dem Thema befasst sind, zunächst in beruflich-thematischen Gruppen, dann im Plenum zusammen, um Probleme und Herausforderungen aus ihrer spezifischen Perspektive zu benennen und zu diskutieren.

Die Runde war bunt, und entsprechend vielfältig waren auch die Erwartungen, die, sicher auch der Breite des Themas geschuldet, bei manchen auch enttäuscht wurden. Eines wurde zweifelsohne deutlich: Die vorhandene Diversität ist enorm, Welten trafen hier aufeinander.

Verstärkt wird die Inhomogenität noch, wenn man den Blick auf die Studierenden richtet. Die Studierenden, die am Fachgespräch teilnahmen, gehörten zu jenen, die nicht über kirchliche Gemeinde- oder Jugendarbeit zum Theologiestudium gefunden haben und oft schon andere Qualifikationen, sei es kulturwissenschaftlicher, psychologischer oder ganz anderer Art, mitbringen.

¹ Vgl. „Kirche bewirbt sich. Neue Wege und Bedingungen für junge Menschen in pastoralen Berufen“, in: <http://go.wwu.de/dxwow> (Stand: 6.1.2020).

² Diese Zusammenfassung speist sich aus Beobachtungen der Autorin, aus Notizen von Teresa Schweighofer und Richard Hartmann sowie aus Gesprächen mit Teilnehmenden des Fachgesprächs.

Perspektivendifferenzen

Drei Differenzlinien werden im Folgenden kurz aufgezeigt, die sicherlich nicht auf alle Beteiligten und Situationen eins zu eins zutreffen mögen, aber durchaus Tendenzen abbilden.

Perspektivendifferenz: Passung und Anpassung

Junge Menschen erwarten, dass sich der Arbeitgeber auf individuelle Bedürfnisse einstellt und das System sich als anpassungsfähig erweist. Vor allem ist für sie der pastorale Dienst nicht von vornherein eine Lebensentscheidung. Es herrscht, zumindest bei den anwesenden Studierenden, eher Unverständnis, dass der pastorale Beruf als ein Berufsstand und als Entscheidung für eine lebenslange Zugehörigkeit und institutionelle Bindung verstanden wird, die mit festen Ausbildungswegen und kontinuierlicher Begleitung einhergeht und auch das Privatleben nicht außen vor lässt.

Für Studierende ist die Motivation, Theologie zu studieren, längst nicht mehr per se oder nur mit dem Interesse an einem kirchlichen Beruf verbunden. Die Entscheidung für das spätere Tätigkeitsfeld entwickelt sich erst im Laufe des Studiums, die Erwerbsbiografie will/muss flexibel gestaltet sein und sich familiären Bedingungen und dem Arbeitsort anpassen lassen. Daher besteht seitens der Studierenden der Wunsch nach größerer Wahlmöglichkeit. Die Attraktivität steigt, wo Spezialisierung gefördert wird, und eine Angleichung der diözesanen Regelungen leichter einen Wechsel ermöglicht. Ausbildungsvorgaben seitens der Diözesen dagegen, die ausschließlich für die Aufgabe der Pastoralreferent*innen qualifizieren, eine lange Ausbildungsdauer vorsehen und nicht einer flexiblen Arbeitsgestaltung und beruflichen Entwicklung dienlich sind, schrecken viele ab.

Diözesen bzw. ihre Personalverantwortlichen erwarten von jungen Menschen, dass sie örtlich und zeitlich flexibel und anpassungsfähig sind und sich bereits während des Studiums auch institutionell formen lassen. Dazu bedarf es einer Bindungsfähigkeit und Bindungswilligkeit. Der pastorale Dienst sieht vornehmlich das Tätigkeitsfeld der Gemeinde im strukturellen Großformat vor, kategoriale Berufsfelder sind dem nachgeordnet und eine Spezialisierung erst nach Jahren der Erfahrung im Gemeindebereich vorgesehen. Pastorale Tätigkeit wird, auch wenn dies so explizit nicht gesagt wurde, nicht so sehr im Konzept des Berufs als vielmehr im Konzept von Berufung gedacht. Auszubildende und Personalverantwortliche sehen die bestehende Praxis als bewährten Weg und geeignetes Lernfeld an. Die Diözesen haben vielfältige, qualitativ hochwertige Ausbildungsangebote für die pastorale Tätigkeit entwickelt, die das Studium ergänzen. Scheinbar gelingt es zu wenig, diese Qualität zu kommunizieren, was daran liegen mag, dass der Pflichtcharakter auf Studierende demotivierend und verunsichernd wirkt. Dabei ist festzuhalten, dass große Ungleichzeitigkeiten in den unterschiedlichen Diözesen bestehen, was Ausbildungsordnungen und -normen anbelangt.

Das Bild, das hier gezeichnet wird, ist sicher nicht vollständig, und fokussiert v. a. das Berufsbild von Pastoralassistent*innen. Der Priesterberuf etwa wurde nicht eigens thematisiert und andere kirchliche Berufsfelder und das ihnen eigene Profil sowie die dazu nötige Qualifizierung wurden im Fachgespräch nicht bzw. kaum thematisiert. Es zeigt aber vielleicht am deutlichsten, wie gegensätzlich die Erwartungen und Interessen von Institution und Individuum bezüglich der Gestaltung der Berufsbiografie tatsächlich sind.

Perspektivendifferenz: Eindeutigkeit des Berufsprofils und Transformation bzw. Vervielfältigung

Vor dem Hintergrund der genannten Fokussierung des Profils von pastoralen Mitarbeiter*innen auf das Feld der Gemeinde und dem Versuch, gewachsene Strukturen – wenn auch im Prozess von Strukturreformen – zu erhalten auf der einen Seite und dem Transformationsprozess von Gesellschaft und Pastoral auf der anderen Seite zeichnet sich ein weiteres Diskussionsfeld ab: das Ringen um ein Berufsprofil für den pastoralen Dienst mit einer gewissen Eindeutigkeit. So begrüßenswert und notwendig eine Öffnung für andere Ausbildungswege im pastoralen Dienst ist, so ungeklärt bleibt das Verhältnis der unterschiedlichen Studienabschlüsse zueinander. Zu bedenken wäre die Art von theologischen Zusatzqualifikationen für Quereinsteiger*innen, um vertieftes Fachwissen und theologische Argumentationsfähigkeit zu gewährleisten, aber auch die Möglichkeit der ergänzenden Weiterbildung von Theolog*innen für andere Tätigkeiten außerhalb der Seelsorge, damit diese ihre Kompetenzen in andere kirchliche und gesellschaftliche Bereiche einbringen können.

Der vielbesprochene und vielfach konzeptionell angedachte Übergang vom Gemeindepastoralkonzept zu seelsorglichen Netzwerken mit der Einrichtung von multiprofessionellen Teams und dem Fokus auf Sozialraum- und Charismenorientierung scheint bisher auf der Ebene pastoraler Theorien und Konzepte durchaus vollzogen,³ aber in der Umsetzung und v. a. in der Ausbildung und Personalplanung noch nicht hinreichend angekommen zu sein.

Die aufgezeigte Inhomogenität liegt zum Teil in der Generationenfrage begründet, zum anderen Teil ist sie eine Frage theologischer Richtungen und macht die Unmöglichkeit deutlich, künftig das Prinzip „one size fits all“ geltend zu machen. Eine zu starke Normierung des Berufsbildes, beginnend bei der Ausbildung, ist hier kontraproduktiv. Bereits die Berufseinführungsphasen müssten vor dem Hintergrund vielfältigerer Lebens- und Lernbiografien und den sich wandelnden Berufsbildern flexibler gestaltet werden, sei es in Form einer Assistenz-Zeit oder durch alternative Formen wie die Gestaltung von Trainee-Programmen oder modularisierten Studien- und Fortbildungs-

³ Vgl. z.B. <https://www.erzbistum-muenchen.de/cms-media/media-45730420.pdf> (Stand: 27.8.2019).

elementen. Dies macht der BDKJ-Beschluss „Kirche bewirbt sich“ mit seiner Forderung nach freiem Bewerbungsverfahren und Begleitung mehr als deutlich.⁴ Was hier für alle Seiten angemessener und zielführender ist, muss geprüft werden.

Die Notwendigkeit einer zukünftigen Profilierung pastoraler Berufe aus Sicht der veränderten kirchlichen und gesellschaftlichen Bedingungen, die nicht über Abgrenzung funktioniert, steht im Zentrum gegenwärtigen pastoraltheologischen Nachdenkens.⁵ Das Fachgespräch zeigt, dass eine eingehende Analyse vonnöten ist.

Eine Option ist der Angang über die Aufmerksamkeit für die Typen von Studierenden, um deren Begabungen auszuloten und gewinnbringend personalplanerisch zu bedenken. Eine andere ist, der Frage nachzugehen, welche Typen von Seelsorger*innen es für die multiplen Situationen braucht, in denen Pastoral geschieht und Kirche agiert. Einige Denkipulse wurden es seitens der Pastoraltheologie hierfür bereits entwickelt.⁶

Perspektivendifferenz: Theologie als Wissenschaft und Anforderungen der Ausbildung

Die Wissenschaftler*innen waren, zumindest was das Thema der universitären theologischen Ausbildung anbelangt, die stillsten in der Runde. Die Rolle der Theologie als Wissenschafts- und Ausbildungsdisziplin zu thematisieren oder gar zu problematisieren, wäre in einem weiteren Diskurs noch zu leisten. Die Arbeitsgemeinschaft der Pastoralreferenten*innen bezog sich in ihrer Stellungnahme „Pastoraler Strukturwechsel braucht unsere theologische Kompetenz“ 2018 explizit auf theologische Kompetenzen und macht die Notwendigkeit der theologischen Ausbildung, auch die Förderung von Promotionsstudien, für die Bewältigung der aktuellen Transformationsprozesse stark.⁷

⁴ Vgl. „Kirche bewirbt sich“ (s. Anm. 1) 2.

⁵ Vgl. Katharina Karl, Seelsorgebiografien im Fluss – Herausforderungen für die Identitätskonstruktion von Seelsorgenden, in: Erich Garhammer – Hans Hobelsberger – Martina Blasberg-Kuhnke – Johann Pock (Hg.), Seelsorge: die Kunst der Künste (SThPS 100), Würzburg 2017, 123–130; Marius Stelzer, Schüler Gottes. Die Weiterbildungspraxis kirchlicher Hauptamtlicher im Spiegel empirischer Milieuforschung, in: Matthias Sellmann – Caroline Wolanski (Hg.), Milieusensible Pastoral. Praxiserfahrungen aus kirchlichen Organisationen, Würzburg 2013, 145–169.

⁶ Im Gründerhandbuch wird über die Kirche der Zukunft mit der Logik von Innovation nachgedacht und von Gründertypen gesprochen, vgl. Florian Sobetzko u.a., Gründerhandbuch für pastorale Startups und Innovationsprojekte, Würzburg 2017. Jan Loffeld beschreibt Erben, Übersetzer und Leidenschaft, die in Zeiten der Vieldeutigkeit unterschiedliche Funktionen einnehmen, vgl. Jan Loffeld, Welche Typen braucht die Zukunft? Pastorale Berufe am „Ende der Eindeutigkeit“, in: ThG 62²2019, 120–136.

⁷ Vgl. Pastoraler Strukturwechsel braucht unsere theologische Kompetenz. Zwischenruf des Berufsverbandes der Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten Deutschlands e.V. an die Diözesan- und Weihbischöfe, die Generalvikare und Personalreferenten, Ludwigshafen am 22.3.2018, in: <http://go.wuu.de/4wtwo> (Stand: 27.8.2019).

Die Frage, ob das Theologiestudium die Bedarfe der Ausbildung trifft, also die Frage der Passung von Studieninhalten und Berufszielen sowie die Besonderheit einer doppelten Ausbildungsstruktur seitens Universität und diözesanen Ausbildungszentren, wäre ein weiterer Punkt, den es in diesem Zusammenhang auf die Frage von Passungen hin zu diskutieren gäbe. Da kein*e Theologiestudierende*r alle erwarteten Kompetenzen bereits mitbringt, ist der flankierende Erwerb von Qualifikationen, evtl. auch berufsbegleitend, sinnvoll und anzubieten. Das theologische Profil kirchlicher Berufe, auch in Ausschreibungen und Stellenbeschreibungen, ist gleichzeitig zu schärfen.

Leitend hierfür ist die Klärung, welche Kompetenzen Studierende im Studium erwerben, die sie neben der theologischen Urteilsfähigkeit und dem für Seelsorge, aber auch für alle anderen Anforderungen eines diakonisch gesellschaftlichen Dienstes benötigen.

Fazit

Das Resümee zum ersten Fachgespräch: Es wurde nach den Kompetenzen gefragt, die für kirchliche Berufe nötig sind. Die Arbeit an Kompetenzen scheint im Moment noch wenig zielführend zu sein, da sich die unterschiedlichen theologischen Berufsfelder zu stark ausdifferenziert haben. Es scheint vielmehr eine Frage der Gesprächsatmosphäre, der gegenseitigen Wertschätzung und des Abgleichs von jeweiligen Erwartungen und Ansprüchen von Dienstgebern und Arbeitnehmer*innen zu sein, die es zu bearbeiten gilt.

Noch dringlicher als die Frage, ob „Theologie und kirchliche Einrichtungen zusammenkommen“, ist demnach zunächst die Auseinandersetzung zwischen Erwartungen von kirchlichen Ausbildungseinrichtungen, diözesanen und weiteren kirchlichen Institutionen und den Studierenden als Interessent*innen an einem Beruf in der Kirche. Dies ist eine erste Erkenntnis, die aus dem Fachgespräch gewonnen werden kann.

Deutlich wurde, dass Gesprächsbedarf besteht und Vernetzung ein Anliegen ist.

Für eine Fortsetzung des Gesprächs wäre noch genauer zu klären, wer für welche der angesprochenen Themen sinnvolle Gesprächspartner*innen sind und welche Fragestellung vorrangig zu diskutieren ist. Die Runde der Teilnehmer*innen und das genaue Thema des Austauschs wären daraufhin zuzuspitzen. Wichtig ist, die Diversität zu fokussieren und zu weiten, sowohl bei Studierenden als auch bei Diözesen, Verbänden, Caritas und Hilfswerken. Letztere bilden hier einen eigenen Bereich, bei dem das Anforderungsprofil an neu einzustellende Studierende noch grundsätzlich zu klären ist. Der Bereich von möglichen Stellen für Theolog*innen im außerkirchlichen Bereich fand in der ersten Gesprächsrunde noch keine Berücksichtigung. Daher kann es hilfreich sein, in Austausch mit Theolog*innen, die jenseits kirchlicher Kontexte arbeiten, zu gehen und sie in diese Diskussion einzubeziehen.

Im Fachgespräch über die Zukunft der pastoralen Berufe fand ein Realitätscheck statt, in dem die Spannungen deutlich wurden, die Interessent*innen und Vertreter*innen von Diözesen und Berufsgruppen heute auszeichnet. Der Umgang mit diesen Spannungen und das Aufzeigen von Lösungswegen dürften mit darüber entscheiden, wie sich Theologie und pastorale Berufe in Zukunft entwickeln.

Prof. Dr. Katharina Karl
Pastoraltheologie/Religionspädagogik
Pastoralseminar PTH Münster
Hohenzollernring 60
48145 Münster
katharina.karl(at)pth-muenster(dot)de