

Beschreibung des Projekts

Eignung für kirchliche Berufe

(Projektleiter H. STENGER)

In der Pastoraltheologie hat die Frage nach der Eignung für kirchliche Berufe, bedingt durch die derzeitige seelsorgliche Situation (Priestermangel, hauptberufliche Mitarbeit von Laien, Differenzierung der Berufe usw.), an Aktualität zugenommen. Humanwissenschaftlich fundierte Untersuchungen zu dieser Thematik gibt es im deutschen Sprachraum so gut wie keine. Deshalb befaßt sich das im folgenden dargestellte Projekt mit den einschlägigen Ergebnissen der Eignungsberatung.

A Aufbau der beabsichtigten Veröffentlichung

KOMPETENZ UND IDENTITÄT

Das Problem der Eignung für kirchliche Berufe

I. Berufe und Berufungen

1. Geschichtliche Hinführung (F. WULF)
2. Berufliche Kompetenz und personale Identität
(H. STENGER)

II. Kriterien der Berufseignung

1. Allgemeine Kriterien der Berufsmotivation
(KL. SCHAUPP)
2. Spezielle Eignungsdiagnostik (K. BERKEL)

III. Empfehlungen für die kirchliche Praxis

1. Entwicklung von Auswahlverfahren
(K. BERKEL, KL. SCHAUPP)
2. Ausbildungs- und berufsbegleitende Initiativen
(zusammengestellt von H. STENGER)

B Charakterisierung des Vorhabens

zu I.: Berufe und Berufungen

I.1 Geschichtliche Hinführung

F. WULF hat die Aufgabe übernommen, einen kursorischen Überblick über die Thematik "Neigung und Eignung" zu schreiben. Dabei handelt es sich um die katholische innerkirchliche Diskussion über die Kriterien geistlicher Berufung. Diese Diskussion erreichte

um die Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert in der Auseinandersetzung zwischen L.BRANCHEREAU und J.LAHITTON einen Höhepunkt und zieht sich, wenn auch weniger kämpferisch als damals in Frankreich, bis zur Gegenwart hin.

I.2 Berufliche Kompetenz und personale Identität

H.STENGER wird, auf dem von F.WULF skizzierten geschichtlichen Hintergrund, die Eignungsfrage als Frage nach Kompetenz und Identität derjenigen Personen, die kirchliche Berufe anstreben, zu beantworten suchen. Wichtige Gesichtspunkte werden z.B. sein: die Unterscheidung zwischen Zuständigkeits- und Fähigkeitskompetenz, die Ergebnisse der humanwissenschaftlichen Identitätsforschung in ihrer Bedeutung für die kirchlichen Berufe, das Verhältnis von Kompetenz und Identität und schließlich die Problematik der Kompetenz der Inkompetenz und umgekehrt der Inkompetenz der Kompetenz. Zuletzt werden aus den humanwissenschaftlichen Erkenntnissen Folgerungen für eine Theologie der Charismen und Ämter gezogen.

zu II.: Kriterien der Berufseignung

II.1 Allgemeine Kriterien der Berufsmotivation

KL.SCHAUPP wertet die Erkenntnisse und Erfahrungen aus, die er während seiner Ausbildung am Institut für Psychologie der Päpstlichen Universität Gregoriana in Rom gewonnen hat. Die Persönlichkeitstheorie von R.RULLA, die er übernimmt, eignet sich sowohl für das empirische Studium des Phänomens "geistliche Berufe" als auch als Grundlage für die Beratungstätigkeit. Sie ist vorwiegend tiefenpsychologisch orientiert und lenkt das Augenmerk vor allem auf das Motivbündel, das sowohl bewußte als auch unbewußte Beweggründe für die Zustimmung zu einem kirchlichen Beruf enthält.

II.2 Spezielle Eignungsdiagnostik

K.BERKEL erläutert zunächst die rechtlichen Bestimmungen über psychologische Eignungsuntersuchungen nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz und zieht daraus die Konsequenzen für den "kirchlichen Arbeitgeber". Aus dem Vergleich der Ergebnisse einer amerikanischen empirischen Untersuchung mit systema-

tisch-deduktiven Überlegungen entwirft BERKEL dann eine "Anforderungsanalyse" für die erforderlichen Fähigkeitskompetenzen kirchlichen Personals.

zu III.: Empfehlungen für die kirchliche Praxis

III.1 Entwicklung eines Auswahlverfahrens

Hier steht nicht die "Auswahl" im Blickfeld, die unmittelbar durch kirchliche Institutionen getroffen wird, sondern die "Auswahl" im Sinne einer humanwissenschaftlich qualifizierten Eignungsfeststellung, die in optimaler Unabhängigkeit von der Institution, aber in Kommunikation mit ihr, unter Wahrung der gebotenen Schweigepflicht, erfolgen soll. K.BERKEL und KL.SCHAUPP stellen Vorschläge für diese "Eignungsberatung" zur Diskussion.

III.2 Ausbildungs- und berufsbegleitende Initiativen

Dieser Abschnitt, den H.STENGER redigiert, enthält kurze Beschreibungen von bereits vorhandenen Initiativen zur Förderung von Identität und beruflicher Kompetenz. Es ist zu hoffen, daß dort, wo es noch keine derartigen Lernmöglichkeiten gibt, solche durch diese Darstellung angeregt werden.

C Kompetenz der Autoren

Dr.theol. Friedrich WULF SJ war langjähriger Schriftleiter der Zeitschrift "Geist und Leben". Als Berater von Kardinal Döpfner beeinflusste er Formulierungen des II. Vatikanischen Konzils über "geistliche Berufe". Er gilt im deutschen Sprachraum als der kompetenteste Kenner der Thematik "Ordensberufe".

Dipl.Psych.Dr.phil. Hermann STENGER (Redemptorist) ist Ordinarius für Pastoraltheologie und Honorarprofessor für Pastoralpsychologie an der Theologischen Fakultät der Universität Innsbruck. Seine Beratungstätigkeit begann bereits in den sechziger Jahren. 1976 wurde von ihm in München ein "Beratungsdienst für kirchliche Berufe" eingerichtet, zu dessen Mitarbeitern F.WULF und K.BERKEL gehören.

Dipl.Psych.Dr.phil.habil. Karl BERKEL ist Privatdozent und ist seit mehr als zehn Jahren in der kirchlichen Berufsberatung tätig. Er war bis vor kurzem Assistent am Institut für Psycholo-

gie der Universität München, Abteilung Wirtschafts- und Organisationspsychologie. Derzeit vertritt er an der Universität Saarbrücken den Ordinarius seines Faches. Er hat außer seiner psychologischen Ausbildung auch ein abgeschlossenes Theologiestudium.

Klemens SCHAUPP SJ hat im Anschluß an das Theologiestudium in Innsbruck eine vierjährige Beraterausbildung an der Gregoriana in Rom abgeschlossen. Gegenwärtig arbeitet er an einer Dissertation in Pastoraltheologie.

D Arbeitsweise der Autorengemeinschaft

Der Projektleiter versteht sich nicht als Herausgeber eines Sammelwerkes, sondern als Koordinator im Dienste eines gemeinsamen Zieles. Die Autoren haben vereinbart, ihre jeweiligen Entwürfe bzw. Manuskripte gegenseitig sorgfältig durchzuarbeiten, die Inhalte zu besprechen und sie aufeinander abzustimmen. Das erfordert eine mehrmalige Überarbeitung der Manuskripte und eine Reihe von gemeinsamen Konferenzen.

Eine Eigenart dieses Projekts besteht ferner darin, daß in der Textgestaltung besondere Rücksicht auf den angezielten Leserkreis genommen werden muß. Es sind dies einerseits die für die Ausbildung und Fortbildung kirchlicher Berufe Verantwortlichen (z.B. Regenten von Priesterseminaren, Spirituale, Novizenmeister und -meisterinnen, Leiter von kirchlichen Fachhochschulen, Personalreferenten der Diözesen, Bischöfe und Höhere Ordensobere) und andererseits diejenigen, die sich auf kirchliche Berufe vorbereiten oder bereits in kirchlichen Berufen tätig sind. Durch eine Veröffentlichung in theologischen oder psychologischen Fachzeitschriften kann dieser Leserkreis nicht erreicht werden. Es kommt deshalb nur eine Monographie in Frage. Das Bemühen der Autoren geht dahin, eine Sprache zu finden, die sowohl dem wissenschaftlichen Charakter der Publikation gerecht wird, als auch für humanwissenschaftlich nicht vorgebildete Leser gut verständlich ist. Daher wird der Text - schätzungsweise 200 Seiten - von einer dafür vorgebildeten Fachkraft sorgfältig durchgearbeitet und mit den Autoren besprochen.

Das Projekt soll zum Herbst 1986 druckfertig sein und im Früh-

jahr 1987 erscheinen. Es wurde bereits vom Verlag HERDER (Freiburg i.Br.) in das Verlagsprogramm aufgenommen.

Obwohl sich die Untersuchungen ausschließlich auf den Bereich der katholischen Kirche beschränken, wird das Interesse dafür auch evangelischerseits groß sein, weil die analoge Problematik in den Kirchen der anderen Konfession nicht weniger aktuell ist als in der römisch-katholischen Kirche.