

Hartmut Heidenreich

Pastorale Fortbildung. Anmerkungen zum Thema und Heft

Im folgenden geht es nicht um ein Editorial im Sinne eines einleitenden Überblicks über die folgenden Beiträge. Es werden vielmehr, teils ergänzend zu den übrigen Artikeln dieses Hefts, einige Probleme und Aufgabenfelder der Konzeption und Praxis pastoraler Fortbildung aufgegriffen, die häufig mit der Berufsrolle pastoral Tätiger zu tun haben; daher auch der kurze Blick über den Zaun in (sozial-) pädagogische und praktisch-theologische Nachbarfelder. Im Hintergrund stehen dabei Fortbildungserfahrungen aus der Beratung und Supervision pastoraler Mitarbeiter.

Es folgen Vorschläge zur Terminologie, da die Begriffe 'Aus-, Fort- und Weiterbildung' (auch in diesem Heft) sehr unterschiedlich verstanden und gebraucht werden. Abschließend stehen kurze Anmerkungen zur Zusammenstellung dieses Themenhefts.

1. Zur 'Doppelstrategie' der Fortbildung: Person und Funktion

Wie in anderen Bereichen der Fortbildung geht es um eine Art *Doppelstrategie*: zum einen bezieht sie sich auf die *funktionale Qualifizierung* für die konkreten beruflichen Aufgaben, zum anderen auf die *Person des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin*, was auch die Dimension einer integrierten (nicht aus 'Übungen' bestehenden) Spiritualität einschließt¹). Dies ist im innerkirchlichen Bereich auch insofern von Bedeutung, als das Konzept vom 'personalen Angebot' aus dem Synodenbeschluss zur kirchlichen Jugendarbeit auch in andere Bereiche der pastoralen Arbeit übernommen wurde²). Es verweist u.a. darauf, daß die entscheidende Arbeit im pastoralen Bereich in personalen Beziehungen geschieht. Dies haben Pastoralarbeiter mit anderen 'Beziehungsarbeitern' oder 'Interaktionsberufen' wie z.B. Sozialarbeitern und Pädagogen gemein und insofern kann man Anregungen zur Fortbildung aus diesem Bereich beziehen.

2. Institutions- und 'Umwelt'-Bezug

Zu diesem personalen Bezug steht keinesfalls in Widerspruch die in letzter Zeit zu konstatierende Orientierung der Fortbildungsdiskussion auf gleichzeitige Fortbildung der Institutionen und des Umfeldes der Fortbildungswilligen bzw. auf Fortbildung im Arbeitsfeld³⁾ und Fortbildung als Beratung⁴⁾. Das hat fortbildungsdidaktische und grundsätzliche Gründe, insofern das Eingehen auf konkrete Bedingungen des Arbeitsfeldes so besser möglich ist und eine Veränderung der Personen - und eine Fortbildung leitet in der Regel einen Veränderungsprozeß ein: eine Veränderung der Kompetenzen, der Sichtweisen, des beruflichen Selbstverständnisses, der Wahrnehmungs- und Handlungsmöglichkeiten der Person z.B.) - ohne gleichzeitige Veränderung des Umfeldes kaum möglich und sinnvoll erscheint⁵⁾.

3. Ein Praxis- und Strukturproblem: Das Verhältnis Klerus - Laien

In der katholischen Kirche geschichtlich dualistisch belastet, wenngleich das II. Vaticanum die Laien ekklesiologisch verankert und theologisch positiv bestimmt hat⁶⁾, ist in der Praxis das Verhältnis Klerus-Laien unter den pastoralen Mitarbeitern häufig problematisch: strukturell z.B. dadurch, daß trotz gleicher (wenn nicht durch Doppelstudium des Laien häufig sogar noch zu dessen Gunsten ungleicher) Studienabschlüsse und formaler Qualifikation dem Kleriker allein aufgrund seines Standes die Vorgesetztenposition übertragen wird - oft auch zu dessen Unbehagen und ohne nach seinen Vorstellungen und den konkreten Kompetenzen für die jeweilige Aufgabe zu fragen. Bliebe diese Praxis unbefragt, würden in der Tat die Charismen wenig beachtet und dem Geist und der Firmung wenig Vertrauen geschenkt⁷⁾.

Eine in letzter Zeit beobachtbare Tendenz ist, daß man Unterschiede zwischen Laien und Klerikern nicht theologisch und vom Amtsverständnis her, sondern in einer beim Laien scheinbar eher fraglichen oder defizitären Spiritualität festzumachen sucht. Hier wäre zu arbeiten an einer Alltags-

und Laienspiritualität[®] mit eigenständigen Zügen sowie einem Laien(selbst)bewußtsein, die sich nicht lediglich als Derivat aus der Klerikerspiritualität versteht, die sich wiederum aus den monastischen Traditionen ableitet.

Auf der Ebene der persönlichen und Arbeitsbeziehungen zeigen sich diese ungelösten Probleme und Unsicherheiten oft in Konkurrenz (um Anerkennung und Erfolg in der Gemeinde z.B.) und in ängstlichem gegenseitigem Abstecken des Terrains (was ja auch strukturell erfolgt, wenn z.B. Pastoralreferent(inn)en nur auf mittlerer Ebene oder in der Kategorialseelsorge eingesetzt werden sollen).

Auch solche Probleme sind pastoraler Fortbildung aufgegeben - und die Aufgabe, Modelle und Erfahrungen, wo dies im Verhältnis zwischen geweihten und nicht geweihten pastoralen Mitarbeitern einerseits und den Gemeinden (bzw. Patienten in der Krankenhauseelsorge usw.) andererseits hervorragend und für alle Beteiligten befriedigend läuft, auszutauschen und weiterzugeben! Dabei werden die unterschiedlichen Dimensionen deutlich: theologische und historische, aktuell-agogische, supervisorische, rechtliche und verfahrensmäßige, strukturanalytische usw., je nachdem, welche Ebene gerade die wichtigste ist. Es kann wichtig sein zu sehen, daß der Konflikt eines Pfarrers mit seiner Pastoralreferentin (oder umgekehrt) auch ein Ausdruck des nicht geklärten Verhältnisses von Klerikern und Laien (und speziell noch der Frauen in der Kirche) ist mit seinen historischen Belastungen und theologischen Fragen. Es kann wichtig sein zu verstehen, daß sich in diesem Konflikt ein altes Problem der Gemeinde spiegelt. Es kann wichtig sein, bewußt zu machen, daß für die Beteiligten sich Konflikte aus der eigenen Geschichte (mit den Eltern z.B.) wiederholen und Übertragungen vorliegen. All dies kann für die berufliche Handlungsfähigkeit, funktional wie hinsichtlich der Möglichkeiten, sich im beruflichen Handeln zu verwirklichen, von Bedeutung sein.

4. Prophylaxe und 'Therapie' berufsbedingter Probleme

Die Funktion der Fortbildung von pastoralen Mitarbeitern hat wichtige Parallelen mit der von Pädagogen und Sozialarbeitern, z.B. deren Bedeutung

- für eine sinnvolle *Professionalisierung* (speziell der Laien unter den Pastoralarbeitern),
- für eine Prophylaxe und Bearbeitung des *Plausibilitätsverlusts* im Laufe der Berufstätigkeit, die sich äußert in Gefühlen der Sinn-, Macht- und Normlosigkeit bezüglich der eigenen Arbeit,
- und des *Burn-outs*, dem Ausgebranntsein mit dem Gefühl kognitiver, physischer und emotionaler Erschöpfung, worunter viele Geistliche und Laien im pastoralen Dienst leiden ('ministry burnout') - etwa im Empfinden, stets geben zu müssen, ohne selbst noch 'auftanken' zu können - physisch, geistig, geistlich, emotional, sozial⁹).

Daß Pastoralarbeit recht befriedigende und erfüllende Seiten hat, braucht nicht weiter beschrieben zu werden. Hier geht es um mögliche Kehrseiten der Medaille. Der Ministry Burnout kann bedingt sein durch folgende Charakteristika des Pastoralberufs (die hier leider nicht weiter beschrieben werden können)¹⁰:

1. Die Pastoralarbeit ist nie beendet, eine endlose Aufgabe.
2. Die Pastoralarbeit ist 'flüchtig' (ätherisch - airy) und bietet keine Befriedigung durch sichtbare Erfolge und Ergebnisse (daher z.B. das Engagement vieler Pastoren in Bauprojekten).
3. Pastoralarbeit ist wie ein repetitiver Kreislauf im kleinen und im großen (z.B. im Kirchenjahr).
4. In der pastoralen Arbeit handelt man ständig mit den Erwartungen der Leute (und es kostet ebenso Energie, ständig diese Erwartungen erfüllen zu wollen, wie gegen sie anzukämpfen).
5. In pastoraler Arbeit hat man jahraus und jahrein stets mit den gleichen Leuten zu tun.
6. Da es in pastoraler Arbeit um Menschen in Not geht, ist die Energie der dort Tätigen besonders beansprucht und führt trotz aller Befriedigung zu einem Aderlaß.
7. Pastoral Tätige haben mit vielen Personen zu tun, die nicht wegen solider spiritueller Nahrung kommen, sondern aus einem (egozentrischen) Bedürfnis nach Zuwendung

und Belohnungen (strokes). 8. Pastorale Arbeit geschieht größtenteils unter Einsatz der ganzen Person bzw. in festen Rollen, teils wirkt dies schützend, teils ausbrennend. 9. Pastoralarbeiter(innen) können ausgepumpt sein durch Versagen und Fehlschläge.

Die Bearbeitung und Prophylaxe solcher Probleme, für die kirchliche Mitarbeiter wegen hoher eigener und fremder Normen und Ansprüche an die eigene Arbeit besondere Affinitäten entwickeln, bildet häufig auch das heimliche Lernziel und Motiv für eine Teilnahme an Fortbildung. Es sollte als legitim und wichtig verdeutlicht werden, um nicht 'nebenbei' bearbeitet zu werden. So geht es u.a. um die Suche nach Möglichkeiten, sich auch zeitweise von einer Gruppe oder Gemeinde tragen lassen zu können¹¹. Daß die christlich-jüdische Tradition z.B. in der unbedingten Zuwendung Gottes zu den Menschen, von solchen erdrückenden Ansprüchen befreiende Elemente enthält, könnte dabei deutlich werden.

5. Zu diesem Themenheft: Themenbegriffe, Zusammenstellung der Beiträge

Statt des Kurztitels "Pastorale Fortbildung" für dieses Heft müßte es eigentlich heißen: Fortbildung für Mitarbeiter in pastoralen Arbeitsfeldern bzw. für pastoral Tätige. Mitarbeiter in pastoralen Arbeitsfeldern können dabei von der Pastoralreferentin über den Jugendseelsorger, Gemeindepfarrer und die Krankenhauseelsorger/innen bis zu Mitarbeitern/innen in Beratungsstellen vielerlei sein, mit sehr verschiedenen Ausbildungen und Vorerfahrungen. Darauf muß Fortbildung auch Rücksicht nehmen.

In diesem Heft finden sich auch Beiträge, die sich auf Ausbildung beziehen, etwa auf die Ausbildung von Gemeindeferent(inn)en an der Fachhochschule oder auf die zweite Ausbildungsphase für Pastoralreferent(inn)en in der Praxis. Insofern ist der Titel nicht streng ausgrenzend zu verstehen. Man kann allerdings durchaus sinnvoll zwischen Aus- und Fortbildung unterscheiden:

Ausbildung als Phase bis zum berufsqualifizierenden Ab-

schluß; berufliche *Fortbildung* als "die Teilnahme an Maßnahmen, die das Ziel haben, berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten festzustellen, zu erhalten, zu erweitern oder der technischen Entwicklung anzupassen oder einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, und die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine angemessene Berufserfahrung voraussetzen"¹². Weiterbildung wird oft synonym mit Fortbildung gebraucht. Im 'Strukturplan für das Bildungswesen' wurde *Weiterbildung* dagegen als Oberbegriff für Erwachsenenbildung, Umschulung und Fortbildung verstanden, nämlich als "Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluß einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase"¹³, die vor dem Berufseintritt liegt. Im Unterschied zur Fortbildung bezieht sich Weiterbildung dabei nicht unbedingt auf berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten.

Interessant ist, daß K. Rahner 1969 mit Weiterbildung noch primär theologisches *Weiterstudium* meinte, wenn auch methodisch über bloße Vorträge hinausgehend¹⁴.

Dieses Heft ist keine Dokumentation einer Tagung der Herausgebervereinigungen. Auf Anregungen des Beirats hin hat die Redaktion diese Beiträge angefordert. Diese konkrete Zusammenstellung von Beiträgen zu pastoraler Fortbildung, kann daher weder vollständig noch repräsentativ sein. Sie ist geprägt von praktischen Zufälligkeiten: z.B. wen wann die Anfrage erreicht hat (sie erging teils direkt, teils über evang. und kath. Fortbildungszentralstellen), wer sich angesprochen fühlte, schließlich wer neben seiner Fortbildungspraxis Zeit für eine Darstellung fand. Um diese Kontingenzen etwas auszugleichen, sind im Anhang die Adressen aller Institutionen wiedergegeben, mit denen direkter zweiseitiger Kontakt wegen dieses Heftes bestand. Dort kann man dann nachfragen oder Veranstaltungsverzeichnisse anfordern. Auf den Abdruck bloßer Veranstaltungs- und Themenlisten sowie Ausschreibungen wurde im allgemeinen verzichtet, wenn nicht allgemeinere konzeptionelle Aussagen darin einen größeren Stellenwert haben. Nur vereinzelt wurden exemplarisch auch formale und rechtliche Teile aufgenommen.

Jetzt nicht repräsentierten Institutionen pastoraler Fortbildung können prinzipiell Nachträge in den nächsten Heften eingeräumt werden.

Anmerkungen:

- 1¹ vgl. auch Walter FRIEDBERGER 1972, Weiterbildung der Priester, in: Ferdinand Klostermann/ Karl Rahner/ Hansjörg Schild (Hg.), Lexikon der Pastoraltheologie (Handbuch der Pastoraltheologie, Bd.V), Freiburg-Basel-Wien 1972, 620f.
- 2² vgl.: für den Bereich der Gemeinde z.B. Gert SCHNEIDER 1982, Grundbedürfnisse und Gemeindeentwicklung. Soziale Aspekte für eine menschliche Kirche, München/Mainz (bes. 203ff); Synodenbeschuß 'Ziele und Aufgaben kirchlicher Jugendarbeit' 1975, in: Ludwig Bertsch u.a. (Hg.) 1976, Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland. Beschlüsse der Vollversammlung, Offizielle Gesamtausgabe I, Freiburg-Basel-Wien 1985, 288-311 (hier: 298ff); zum Konzept z.B.: Hartmut HEIDENREICH 1985c, Mitarbeiter und 'Personales Angebot', in: Martin Affolderbach/ Hermann Steinkamp (Hg.), Kirchliche Jugendarbeit in Grundbegriffen. Stichworte zu einer ökumenischen Bilanz. Unter Mitarbeit von Bernd Börger, Hartmut Heidenreich und Thomas Schmitz, Düsseldorf/München 1985, 293-316 (bes. 308ff).
- 3³ vgl. z.B. Regine GILDEMEISTER/ Günther ROBERT 1984, Weiterbildung in sozialen Berufen, in: Hanns Eyferth/ Hans-Uwe Otto/ Hans Thiersch (Hg.), Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik, Darmstadt-Neuwied 1984, 1233-1251.
- 4⁴ vgl. Hartmut HEIDENREICH 1985b, Aus-, Fort- und Weiterbildung, in: Affolderbach/Steinkamp (Hg.) 1985, 22-36 (hier: 31ff); ders. 1985a, Gemeindeberatung - Organisationsentwicklung - (pastorale) Supervision. Ein Überblick über Konzepte, Literatur, Aus-/Fortbildung und Institutionen, in: Pastoraltheologische Informationen (PthI) 5 (1985) 144-167.
- 5⁵ zu weiteren Hinweisen vgl. unter Anm.3.
- 6⁶ vgl. z.B. Leo KARRER 1984, Laie/Klerus, in: Peter Eicher (Hg.), Neues Handbuch theologischer Grundbegriffe, Bd.2, München 1984, 363-374 (hier:367ff).
- 7⁷ vgl. Ottmar FUCHS 1986, Evangelisation: Prinzip der Hoffnung für Christ und Kirche in der Welt, in: Fakultät Kath. Theologie der Universität Bamberg (Hg.), Die Kraft der Hoffnung. Gemeinde und Evangelium, Festschrift für Alterzbischof DDr. Josef Schneider zum 80. Geburtstag, Bamberg 1986, 213-224 (hier: 215.221).
- 8⁸ Erste Hinweise kann man entnehmen: Josef SUDBRACK 1984, Frömmigkeit/Spiritualität, in: NHthG, Bd.2, 1984, 7-16 (s. Anm. 6); Heinz-Georg SURMUND 1985, Spiritualität, in: Affolderbach/Steinkamp (Hg.), Kirchliche Jugendarbeit..., 1985, 340-358 (s.Anm. 2); allgemein auch Bernhard GERTZ 1986, Spiritualität, in: HrpG, Bd.2, 1986, 746-750 (s. Anm. 11).

- 9) vgl.: zur Professionalisierung z.B.: Bernd DEWE/Hanns-Uwe OTTO 1984, Professionalisierung, in: Eyferth/Otto/Thiersch (Hg.) 1984, 775-811 (s. Anm. 3); HEIDENREICH 1985c, bes. 298ff (s. Anm. 2); zum Plausibilitätsverlust v.a.: Baldo BLINKERT u.a. 1976, Berufskrisen in der Sozialarbeit. Eine empirische Untersuchung über Verunsicherung, Anpassung und Professionalisierung von Sozialarbeitern, Weinheim-Basel ~~Neuauflage~~ 1979; für den kirchlichen Bereich aufgegriffen in: IKSE-Institut für kirchliche Sozialforschung des Bistum Essen, Jugendpfleger im Bistum Essen (Bericht Nr.97), Essen 1979, 59ff; zum Burn-out z.B. Elliot ARONSON/ Ayala M. PINES/ Ditsa KAFRA 1981, Ausgebrannt. Vom Überdruß zur Selbstentfaltung, Stuttgart 1983; eine 'phänomenologische' Beschreibung des Seelsorge-Burn-out gibt der ordinierte Anglikaner und Psychoanalytiker John A. SANFORD 1982, Ministry Burnout, New York/Ramsey.
- 10) Hier nach SANFORD, auch wenn diese Charakteristika m.E. nicht ausschließlich für Pastoralberufe zutreffen.
- 11) Das meint wohl auch Hans SCHALK 1986, Aus-, Fort- und Weiterbildung, in: Gottfried Bitter/ Gabriele Miller (Hg.), Handbuch religionspädagogischer Grundbegriffe (Red.: Rudolf Englert), Bd. 1, München 1986, 231-237 (hier 234f), wenn er vom Wachsen der *glaubensmäßig-geistlichen* Kompetenz im lebendigen Vollzug des Glaubens im Raum der Kirche und Gemeinde spricht; als weitere nötige Kompetenzen für die Religionspädagogik nennt er übrigens die *fachliche* und die *menschlich-kommunikative* Kompetenz.
- 12) so das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) § 41 Abs.1 (das einer möglichen Förderung der Teilnahme an Fortbildung durch das Arbeitsamt zugrundeliegt); vgl. auch zu den Begriffen etc.: Hans ZIRKER 1975, Berufliche Fortbildung, in: Erich Feifel/ Robert Leuenberger/ Günter Stachel/ Klaus Wegenast (Hg.) 1975, Handbuch der Religionspädagogik. Bd.3: Religionspädagogische Handlungsfelder in kirchlicher Verantwortung, Gütersloh/ Zürich-Einsiedeln-Köln ²1977, 279-292; Franz PÖGGELER 1972, Weiterbildung (Erwachsenenbildung), in: Lexikon der Pastoraltheologie (vgl. Anm. 14) 1972, 619f (und unter Anm. 1).
- 13) DEUTSCHER BILDUNGSRAT 1970, Empfehlungen der Bildungskommission: Strukturplan für das Bildungswesen, Bonn 1970, 197; vgl. insges. Gerwin DAHM u.a. (Hg.) 1980, Wörterbuch der Weiterbildung, München.
- 14) vgl. Karl RAHNER 1969, Die theologische und pastorale Weiterbildung des Priesters in der Seelsorge, in: Franz Xaver Arnold/ Ferdinand Klostermann/ Karl Rahner/ Viktor Schurr/ Leonhard M. Weber (Hg.), Handbuch der Pastoraltheologie. Praktische Theologie der Kirche in ihrer Gegenwart, Bd.IV, Freiburg-Basel-Wien 1969, 511-514; vgl. auch Eugen WALTER 1972, Fortbildungskurse für Priester, in: Ferdinand Klostermann/ Karl Rahner/ Hansjörg Schild (Hg.), Lexikon der Pastoraltheologie (Handbuch der Pastoraltheologie, Bd.V), Freiburg-Basel-Wien 1972, 141.