

AA 13: "Die Welt der geistlichen Berufe"

Hermann Stenger und Klemens Schaupp, Thesen zum Analyse-Arbeitskreis 13

1. Thesen zum gesellschaftlichen Hintergrund

1. Unsere westliche Industriegesellschaft ist geprägt von starkem sozialem Wandel und einem hohen Maß an Mobilität. Diese Faktoren erhöhen die Wahlmöglichkeit des einzelnen, führen jedoch auch dazu, daß sich viele überfordert fühlen. Die Folgen sind dann oft Gefühle der Einsamkeit, der Unsicherheit, der Orientierungslosigkeit und Lebensangst.
2. Religion hat vielfach nur noch die Funktion, einzelnen Menschen zu helfen, ihre Grenzerfahrungen und Krisen zu bewältigen. Im politisch-öffentlichen Bereich scheint sie keine Funktion mehr zu haben.
Diese drohende Funktionslosigkeit zeigt sich u.a. darin, daß kirchliche Dienste immer weniger in Anspruch genommen werden. Diese politisch-öffentliche Funktionslosigkeit hat Rückwirkungen auf die kirchlichen Mitarbeiter.
3. Die Kirche als Institution bzw. das Amt (berufliche Rolle) wird von den einzelnen eher als Last denn als Stütze erlebt. Diese mangelnde institutionell-gesellschaftliche Abstützung bietet die Möglichkeit, neue Wege in der Pastoral zu gehen, doch hat sie auch zur Folge, daß ihr Gelingen immer ausschließlicher von der persönlichen Fähigkeit, dem Einsatz, der menschlichen Reife, der Echtheit und Kompetenz des einzelnen Mitarbeiters abhängt. Vielfach erleben junge Leute im kirchlichen Dienst, daß sie der Institution Kirche und dem kirchlichen Amt durch ihren Einsatz erst wieder Ansehen verschaffen müssen; sie erleben sich gleichsam als zwischen zwei Fronten stehend (Gesellschaft – Institution Kirche).
4. Aufgrund dieser gesamtgesellschaftlichen Situation wird die Frage nach einem Lebensraum akut, in dem frei und ungezwungen über Gelungenes und Nicht-Gelungenes, Erfolge und Mißerfolge gesprochen werden kann. Vielfach fehlen solche Räume. Bei verheirateten Pastoralreferenten kann dieses Defizit auch dazu führen, daß die eigene Familie immer mehr diese Funktion übernehmen muß; Überforderung des Partners/der Partnerin ist dann die Folge.
5. Die durch hohe Mobilität und sozialen Wandel gekennzeichnete Gesellschaft erfordert beim einzelnen ein hohes Maß an Fähigkeit, das eigene Leben und die eigene Arbeit eigenverantwortlich

zu strukturieren. Diese Fähigkeit ist nicht immer genügend entwickelt; erschwerend tritt hinzu, daß gerade Berufsanfänger oft den Eindruck haben, von den Erwartungen anderer überhäuft zu sein: es fällt ihnen oft schwer, die nötige Distanz zu gewinnen.

II. Thesen zur Persönlichkeitsstruktur (Motivation) kirchl. Mitarbeiter

1. Jede Entscheidung für einen kirchlichen Beruf ist immer von verschiedenen Motiven beeinflusst; es handelt sich dabei immer um ein "Motivbündel" (von verschiedenen Werten, Idealen, Einstellungen und Bedürfnissen). Dabei gibt es Motive, die mehr an der "Oberfläche" liegen (dem einzelnen bewußt sind) und solche, die mehr im "Untergrund" als "blinde Passagiere" wirksam sind (dem einzelnen **nicht** bewußt sind). Die verschiedenen Motive können sich gegenseitig verstärken, oder sie können einander widersprechen. Besteht eine weitgehende Übereinstimmung, so kann von einer **stimmigen** Motivation gesprochen werden, besteht dagegen keine oder nur eine geringe Übereinstimmung, so kann von einer **unstimmigen** Motivation gesprochen werden. Je stimmiger die Motivation ist, desto "stabiler" ist die persönliche und berufliche Identität eines Mitarbeiters; je unstimmiger sie ist, desto verwundbarer und labiler wird seine/ihre Identität sein.
2. Besondere Schwierigkeiten im Hinblick auf das persönliche und berufliche Wachstum bieten unbewußte, nicht wahrgenommene Anteile der Persönlichkeit (unbewußte Bedürfnisse und Konflikte); Untersuchungen von L. Rulla zufolge belasten solche unbewußten Anteile der Persönlichkeit ca 60% aller Priesteramtskandidaten und Ordensleute: es handelt sich dabei also keineswegs um ein Randphänomen.
3. Am Beginn des Studiums bzw. am Beginn der pastoralen Tätigkeit neigt jeder dazu, sich selbst und seinen Beruf zu idealisieren (sein "Ideal-Ich" steht im Vordergrund). Je länger er/sie in einer bestimmten Gemeinschaft lebt bzw. eine pastorale Tätigkeit ausübt, desto mehr kommen auch unbewußte Anteile der Persönlichkeit in den Blick und werden oft als belastende Grenzen erfahren. Das Aufmerksamwerden auf eigene Grenzen kann zu einer krisenhaften Verunsicherung führen. Es tauchen Fragen wie die folgenden auf: Ist das wirklich der richtige Weg für mich? Habe ich mich getäuscht?
4. Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen einer stimmigen/unstimmigen Motivation und folgenden Persönlichkeitsmerkmalen:
 - Integrationsfähigkeit (je stimmiger die Motivation, desto grö-

- Über die Fähigkeit, unterschiedliche Erfahrungen, Bedürfnisse zuzulassen und in die Gesamtpersönlichkeit zu integrieren; je unstimmiger, desto stärker die Neigung, "unliebsame" Bedürfnisse abzuspalten und vom Bewußtsein auszuklammern);
- Lernfähigkeit (je stimmiger die Motivation, desto eher ist jemand in der Lage, von neuen Erfahrungen zu lernen; je unstimmiger, desto eher wird er dazu neigen, neue Erfahrungen als Bedrohung oder Verunsicherung zu erleben und sie entweder zu verdrängen oder mittels vorgefertigter Muster umzudeuten);
 - Fähigkeit zur Zusammenarbeit (je stimmiger die Motivation, desto eher wird jemand in der Zusammenarbeit eine Chance und Bereicherung sehen; je unstimmiger, desto mehr wird er zu Abhängigkeit oder Gegenabhängigkeit neigen, wodurch eine fruchtbare Zusammenarbeit sehr erschwert wird);
 - Fähigkeit, sich realistische und zugleich herausfordernde Ziele zu setzen (je stimmiger die Motivation, desto kreativer wird die Spannung zwischen Ideal und Wirklichkeit erlebt; je unstimmiger, desto größer die Neigung, sich unrealistisch hohe Ideale zu setzen und dann bei deren Verwirklichung zu scheitern);
 - Fähigkeit zu gesunder Selbstbestimmung (je stimmiger die Motivation, desto weniger anfällig wird jemand für Mißbilligung anderer sein; je unstimmiger die Motivation, desto mehr braucht er – um sein Selbstwertgefühl aufrechtzuerhalten – die Zustimmung und Anerkennung anderer; Mißbilligung wird ihn leicht irritieren);
 - es besteht ein statistisch signifikanter Zusammenhang:
 - zwischen einer stimmigen Motivation und dem Verbleiben in einer Gemeinschaft (Orden) oder im Beruf;
 - zwischen einer unstimmigen Motivation und einem späteren Austritt bzw. Abbruch des kirchlichen Engagements.
5. Ohne eine länger dauernde qualifizierte und intensive Form der Begleitung kann eine unstimmige Motivationsstruktur nicht verändert werden; eine solche Form der Begleitung ist zeitintensiv und fordert vom Begleiter ein hohes Maß an persönlicher und professioneller Kompetenz.
6. Der Lebensraum kirchlicher Mitarbeiter kann so beschaffen sein, daß er die Entwicklung einer stimmigen Motivation fördert; er kann sie aber auch hemmen.
7. Die Fähigkeit, der von Evangelii Nuntiandi geforderten eigenen Evangelisierung nachzukommen, hängt – was die psychischen Voraussetzungen betrifft – also aufs engste damit zusammen, wie weit jemand es gelernt hat, mangelnde Erfahrungen, unbewußte und konfliktbeladene Bedürfnisse zuzulassen (und sie nicht abzuspalten!), damit sie so integriert werden können.

AA 13: "Die Situation der kirchlichen Berufe"

Klemens Schaupp, Bericht aus dem Analyse-Arbeitskreis 13

Wir beschränkten uns beim Austausch auf die Situation der Studierenden; der Ausdruck "kirchliche Berufe" schließt Laien im kirchlichen Dienst mit ein.

- bisher gemachte Erfahrungen werden nicht "abgerufen" – so wird das angelernte Wissen oft als etwas Übergestülptes erfahren;
- viele, die kommen, sind in einem "katechumenalen" Zustand;
- die "Ermächtigung zum Leben" (H. Stenger) kommt zu kurz;
- in der Pubertät entwickeln sich die persönlichen Ideale – oft passieren hier Fehlentwicklungen, so daß sich starre, einseitige und unflexible Ideale ausbilden, die zur Entwicklung einer "ideologischen Persönlichkeit" führen, die für einen pastoralen Dienst ungeeignet ist;
- ein Schlaglicht: in einem Priesterseminar kamen an einem Nachmittag drei Kandidaten zu einem Vorstellungsgespräch, alle drei aus einer zerbrochenen Familie; sie können oder wollen nicht über ihr bisheriges Leben sprechen;
- viele Kandidaten bringen kaum Erfahrungen mit kirchlicher Praxis mit; konkret: ein großer Teil ist seit der Erstbeichte nicht mehr beichten gegangen; ein ebenso großer Teil besuchte bisher am Sonntag nur sporadisch die Eucharistie;
- viele sind – oft verwöhnte – Einzelkinder (ein Schlaglicht: Eine Mutter bemerkte, als ihr Sohn von zu Hause wegzog, um Theologie zu studieren: "Gott sei Dank, jetzt muß ich dem Jungen nicht mehr das Butterbrot schmieren");
- viele haben vor dem Eintritt keine persönlichen Freundschaften gehabt und waren oft auch nicht in die Klassengemeinschaft integriert;
- viele sind mit persönlichen Problemen so besetzt, daß sie nicht imstande sind, etwas aufzunehmen, sich mit neuen Fragen auseinanderzusetzen;
- oft kommen Leute mit viel gutem Willen, aber verschwommenen und diffusen Vorstellungen darüber, was es bedeutet, Priester zu sein;
- die von E.H. ERIKSON angesprochene Identitätsdiffusion ist kein spezifisch kirchliches, sondern ein allgemein gesellschaftliches Phänomen;
- die Situation vieler Studienanfänger ist gekennzeichnet durch

- eine starke persönliche Unsicherheit, die sich oft darin zeigt, daß sie weder Kritik annehmen noch Kritik üben können;
- ein anderes Zeichen von Unsicherheit: Sich-Verschanzen hinter dem "objektiven Glauben der Kirche" – bei gleichzeitiger Unfähigkeit, über ihren persönlichen Glauben zu sprechen;
 - es scheint eine unheilvolle Konvergenz zu geben zwischen schwachen Persönlichkeiten, die sich für das Priestertum interessieren, und kirchlichen Interessen, die an kritischen Mitarbeitern nicht/kaum interessiert sind;
 - bei einer Diskussion in einem Priesterseminar (ein Ehepaar war eingeladen worden) äußerten die Gäste folgende Wünsche an die Seminaristen:

Wenn ihr uns wirklich helfen wollt, dann müßt ihr

- unser Leben wirklich kennen
- persönliche Erfahrung mit Gott haben
- selbst zusammen leben, damit Ihr über Zusammenleben in der Ehe sprechen könnt.