

Angewandte  
Pastoralforschung

01

Marius Stelzer

## Wie lernen Seelsorger?

*Milieuspezifische Weiterbildung  
als strategisches Instrument  
kirchlicher Personalentwicklung*

echter

Marius Stelzer  
**Wie lernen Seelsorger?**

Angewandte  
Pastoralforschung

01

Marius Stelzer

# Wie lernen Seelsorger?

*Milieuspezifische Weiterbildung  
als strategisches Instrument  
kirchlicher Personalentwicklung*

echter

<b>Vorwort:</b> .....	<b>13</b>
-----------------------	-----------

## **Erster Teil: Theoretische Grundlagen**

<b>1 Einleitung und Problemstellung: Wandel der religiösen Praxis - Herausforderung für die Berufe der Kirche.....</b>	<b>14</b>
1.1 Erkenntnisinteresse und Fragestellung .....	16
1.2 Gegenwärtige Anforderungen an Weiterbildung in den beruflichen Rahmenordnungen für Priester, Diakone und Pastoralreferent(inn)en.....	16
1.3 Gegenstand und Zielsetzung der Arbeit .....	19
1.4 Theoretische Hintergründe und Zielsetzungen .....	20
1.5 Empirische Intentionen der Studie.....	22
1.6 Einordnung der Arbeit und Stand der Forschung .....	23
1.7 Forschungsdesign .....	24
1.8 Aufbau der Arbeit .....	25
<b>2 Zur Notwendigkeit von Professionalitätsentwicklung in der Seelsorge durch Weiterbildung: Befunde und Sekundäranalysen aktueller religionssoziologischer Studien .....</b>	<b>29</b>
2.1 Die Situation der Katholischen Kirche in Deutschland .....	29
2.1.1 Religionssoziologische Befunde zur religiös-kirchlichen Bindung der Menschen im deutschsprachigen Raum.....	30
2.1.1.1 Daten zum demografischen Wandel in Deutschland .....	30
2.1.1.2 Erkenntnisse im Religionsmonitor der Bertelsmann-Stiftung 2008 (Deutschland).....	31
2.1.1.3 Erkenntnisse im Trendmonitor „Religiöse Kommunikation 2010“ (Deutschland) .....	33
2.1.1.4 Erkenntnisse in der Langzeitstudie „Religion im Leben der Menschen“ 2011 (Österreich) .....	35
2.1.1.5 Erkenntnisse in der Studie „Religiosität in der modernen Welt“ 2011 (Schweiz).....	37
2.1.2 Befunde innerhalb des kirchlichen Personals .....	38
2.1.2.1 Einstellungen innerhalb der Leitungsebene der Kirche .....	38
2.1.2.2 Belastungen und Einstellungen innerhalb des pastoralen Personals in den Kirchengemeinden an der kirchlichen Basis.....	41
2.1.3 Religiöse und kirchliche Orientierungen in Deutschland. Zentrale Befunde der Sinus-Studie 2005 (und in der Aktualisierung 2009).....	46
2.2 Zusammenfassung: Thesen zur gegenwärtigen Situation der katholischen Kirche, ihrer Mitarbeiter und zu religiösen Orientierungen der Katholiken.....	50
2.3 Symptome gegenwärtiger Kompetenz- und Professionalisierungsdefizite in der Seelsorge.....	51
2.4 Zentrales Forschungsdesiderat: Die Notwendigkeit von Weiterbildung und Professionalitätsentwicklung in den pastoralen Berufen.....	53
2.5 Zentrale Forschungsfragen .....	58

### **3 Zur Theoriegeschichte von Professionalitätsentwicklung durch Weiterbildung: Lebensstil- und Adressatenforschung in der Erwachsenenbildung und Pastoraltheologie .....60**

3.1	Der Lebensstilansatz in der Adressatenforschung: Theoretische Grundlagen .....	60
3.2	Adressatenforschung in der Theoriegeschichte der Erwachsenenbildung ..	64
3.2.1	Die Anfänge um die Jahrhundertwende 1900 .....	65
3.2.2	Betrachtungen zur Volksbildung in der Weimarer Republik .....	67
3.2.3	Der Paradigmenwechsel in der Adressatenforschung in den 1950er Jahren: Die Hildesheimer Studie .....	68
3.2.4	Die Göttinger Studie 1966 .....	70
3.2.5	Die Oldenburger Studie 1979 .....	72
3.2.6	Erwachsenenpädagogische Adressatenforschung seit 1980: Systematisierungen und Präzisierungen, Diskussionen und Konfrontationen .....	73
3.2.7	Die Forschungsansätze der „Sozialen Milieus“: Freiburger und Münchener Studie (1999 / 2001) und die bundesweite „BMBF- Studie“ (2003-2008) .....	77
3.2.8	Aktuelle Ansätze in der Adressatenforschung .....	80
3.3	Adressatenforschung und kirchliche Sozialforschung .....	82
3.3.1	Die Anfänge im 20. Jahrhundert .....	84
3.3.2	Die französische „sociologie religieuse“ in den 1930ern .....	86
3.3.3	Neuentwicklung eines ganzen Forschungszweiges ab 1950 .....	87
3.3.4	Die Synodenumfragen in den 1970er Jahren .....	90
3.3.4.1	Zur Analyse der Wertesysteme in den Synodenumfragen .....	91
3.3.4.2	Zur Analyse der beruflichen Amtsverständnisse der Adressatengruppe der Priester in den Synodenumfragen .....	93
3.3.5	Überlegungen zur beruflichen Weiterbildung auf empirischer Basis 1974 .....	94
3.3.6	1980er Jahre bis heute .....	95

### **4 Zusammenfassung: Adressatenforschung in der Erwachsenenbildung und Pastoral. Paradigmen und Strategien 98**

4.1	Sozialwissenschaften als „Hilfswissenschaften“ .....	98
4.2	Gemeinsame Paradigmen .....	99
4.3	Unterschiedliche Strategien .....	99

## **Zweiter Teil: Empirische Datenanalyse**

### **5 Analysemethoden .....102**

5.1	Datenherkunft und Messinstrument .....	102
5.1.1	Typisieren .....	103
5.1.2	Klassifizieren .....	104
5.1.3	Indizieren .....	105
5.1.4	Analysieren .....	105

<b>6</b>	<b>Untersuchungsdesign und Stichprobe .....</b>	<b>106</b>
6.1	Überblick über die Fragebogenstruktur in der Haupterhebung .....	106
6.1.1	Einleitende Fragen: Berufliche Rollen, Aufgaben und Qualifizierungen .....	106
6.1.2	Thematische Fragen: Weiterbildung und Lernformen .....	107
6.1.3	Abschließende Fragen: Individuelle Kompetenzen und Milieudiagnose .....	108
6.2	Komplementärerhebung unter Auszubildenden .....	109
6.3	Stichprobe der Haupterhebung .....	110
6.3.1	Anlage der Stichprobe .....	110
6.3.2	Erhebungsstrategie, Stichprobenplan und Rücklaufquote .....	111
<b>7</b>	<b>Die Stichprobe im Überblick: Statistische Eckdaten .....</b>	<b>114</b>
7.1	Forschungsfragen .....	114
7.2	Schulische und hochschulische Qualifikationen .....	114
7.3	Berufliche Zweitqualifizierungen .....	115
7.4	Soziale Lage .....	116
7.5	Altersspektrum pastoraler Mitarbeiter .....	118
7.6	Einsatzorte von Priestern, Diakonen und Pastoralreferent(inn)en .....	120
7.7	Aufgabenfelder und pastorale Dienste .....	121
7.7.1	Territoriale und kategoriale Seelsorge .....	121
7.7.2	Aufgabenfelder und –schwerpunkte in den Berufsgruppen .....	123
7.8	Beschäftigungsumfang .....	125
7.9	Weiterbildungsaffinität .....	125
7.10	Weiterbildungsinteresse und –bereitschaft in Alterskohorten .....	128
7.11	Hinweise aus der Komplementärerhebung unter Studierenden .....	130
7.11.1	Schulische Bildung der Auszubildenden .....	130
7.11.2	Soziale Lage von Priesterkandidaten und Pastoralassistent(inn)en ..	130
7.12	Zusammenfassung: Quoten und Kerndaten der Berufsgruppen .....	131
<b>8</b>	<b>Werteorientierungen I: Soziale Milieus, Lebenswelten und Lebensführungsstrategien von Mitarbeitern in den pastoralen Diensten .....</b>	<b>134</b>
8.1	Forschungsfragen .....	134
8.2	Methodisches Vorgehen: Entwicklung des Milieumodells .....	134
8.2.1	Grundzüge der Milieutheorie .....	135
8.2.2	Analyseschritte in der gegenwärtigen Milieuforschung .....	139
8.2.3	Das Lebensweltmodell des Sinus-Instituts 2010 .....	140
8.2.4	Kritik an der Sinus-Milieudiagnostik und -kommunikation .....	142
8.2.5	Entwicklung eines eigenen Diagnose- und Klassifikationsinstruments .....	145
8.3	Ergebnisse: Die Milieustruktur in den pastoralen Berufen .....	151
8.3.1	Etablierte: Milieuprofil und Weiterbildungseinstellungen .....	153
8.3.2	Postmaterielle: Milieuprofil und Weiterbildungseinstellungen .....	153
8.3.3	Konservative: Milieuprofil und Weiterbildungseinstellungen .....	154
8.3.4	Traditionsverwurzelte: Milieuprofil und Weiterbildungseinstellungen .....	154
8.3.5	Milieuorientierungen der Priester .....	155

8.3.6	Milieuorientierungen der Pastoralreferent(inn)en .....	156
8.3.7	Milieuorientierungen der Diakone.....	157
8.3.8	Berufsgruppenspezifische Verdichtungen .....	157
8.3.8.1	Analyse der Häufigkeiten in den einzelnen Konfigurationen.....	157
8.3.8.2	Maße des Zusammenhangs: Korrelationsanalysen.....	158
8.4	Soziale Milieus und Weiterbildungsaffinität.....	159
8.5	Hinweise aus der Komplementärerhebung: Die Milieuorientierungen in den Ausbildungskohorten .....	160
8.6	Zusammenfassung: Milieuverengung als Gottesverengung .....	163

## **9 Werteorientierungen II: Soziale Milieus und kirchliche Amtsverständnisse innerhalb des Seelsorgepersonals.....165**

9.1	Beschreibung der Amtsbilder .....	165
9.1.1	Zeitloser Kleriker.....	165
9.1.2	Zeitoffener Gottesmann .....	166
9.1.3	Zeitnaher Kirchenmann .....	166
9.1.4	Zeitgemäßer Gemeindeleiter .....	166
9.2	Forschungsfragen .....	167
9.3	Methodisches Vorgehen: Clusteranalyse der Amtsverständnisse .....	167
9.4	Analyse der Amtsbilder in der Gruppe der Seelsorger .....	169
9.5	Ergebnisse: Amtsbilder und Kirchenverständnisse im Bistum Münster ..	170
9.6	Amtsbilder und berufliche Professionalisierung .....	172
9.7	Amtsbilder und Soziale Milieus.....	173
9.7.1	Statistische Häufigkeiten und Zusammenhänge.....	173
9.7.2	Hermeneutische Validierung .....	176
9.8	Hinweise aus der Komplementärerhebung: Amtsverständnisse der Auszubildenden .....	179
9.9	Zusammenfassung: Amtsbilder und Kirchenkultur im Bistum Münster ..	181
9.10	Zur Wechselwirkung von Habitus, Werteschema und beruflicher Rolle – ein notwendiger Exkurs.....	182
9.10.1	Erkenntnisse der Organisations- und Arbeitspsychologie .....	183
9.10.2	Berufsorientierungen und Identifikationsbereitschaft mit der Organisation .....	184
9.10.3	Homogenisierung durch Selektion und Sozialisation .....	185
9.10.4	Folgerungen für die Adressatengruppe der Seelsorger .....	187

## **10 Weiterbildungsverhalten: Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung.....191**

10.1	Forschungsfragen .....	191
10.2	Methodisches Vorgehen:.....	191
10.3	Ergebnisse: Teilnahmequoten .....	193
10.3.1	Aufstiegsweiterbildung und Einarbeitungsweiterbildung .....	195
10.3.2	Anpassungsweiterbildung .....	195
10.3.3	Sonstige Lehrgänge / Kurse .....	198
10.3.4	Diözesane Jahrgangstreffen als Sonderform der Weiterbildung .....	198
10.4	Hinweise aus der Komplementärerhebung .....	199
10.5	Zusammenfassung: Weiterbildungsbereitschaft im Bistum Münster .....	201

<b>11 Formelles Lernen: Qualifikationsprofile pastoraler Mitarbeiter .....</b>	<b>202</b>
11.1 Forschungsfragen.....	202
11.2 Methodisches Vorgehen .....	202
11.3 Ergebnisse: Qualifikationsprofile in den Berufsgruppen .....	204
11.4 Qualifikationsprofile – verdichtet.....	206
11.4.1 Berufsspezifische Qualifikationsprofile .....	206
11.4.2 Milieuspezifische Illustration der Qualifikationsprofile .....	207
11.4.3 Unbestimmte Qualifizierungsprofile.....	209
11.5 Zusammenfassung: Zusatzqualifikationen .....	210
<b>12 Weiterbildungsstrategien: Einstellungen zu Weiterbildung und Lernen. Entwicklung einer Typologie .....</b>	<b>211</b>
12.1 Forschungsfragen.....	211
12.2 Methodisches Vorgehen: Entwicklung einer Typologie .....	211
12.3 Ergebnisse: Weiterbildungstypen in der Pastoral .....	212
12.3.1 Orientierungssuchende .....	214
12.3.2 Zufriedene .....	215
12.3.3 Genügsame .....	215
12.3.4 Selbstbestimmte .....	215
12.4 Einstellungen zum Lernen und zu Weiterbildung .....	216
12.5 Weiterbildungsprofile und Berufliche Rolle .....	218
12.6 Weiterbildungsprofile und Milieuorientierung.....	219
12.6.1 Weiterbildungsprofil der Seelsorger im Wertebereich „Modernität“ ..	219
12.6.2 Weiterbildungsprofil der Seelsorger im Wertebereich „Tradition“ ..	220
12.7 Zusammenfassung: Lern- und Bildungsverhalten .....	221
<b>13 Informelles Lernen: Aneignungsformen und -wege .....</b>	<b>223</b>
13.1 Forschungsfragen.....	223
13.2 Methodisches Vorgehen .....	223
13.3 Ergebnisse: Teilnahmequote Informelle Lernformen.....	224
13.3.1 Lesen von Fach- und Sachbüchern, sowie Fachzeitschriften am Arbeitsplatz und in der Freizeit .....	226
13.3.2 Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz ..	227
13.3.3 Unterweisung in Arbeitstechniken durch Verwandte, Freunde, Bekannte .....	228
13.3.4 Unterweisung am Arbeitsplatz .....	228
13.3.5 Vorträge, Abendseminare.....	229
13.3.6 Besuch von Fachmessen oder Kongressen.....	230
13.3.7 Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien und Internet.....	231
13.3.8 Fachbesuche in anderen Abteilungen.....	232
13.4 Zusammenfassung: Quoten informellen Lernens .....	232
<b>14 Weiterbildungsbarrieren: Ursachen von Bildungsabstinenz .....</b>	<b>234</b>
14.1 Forschungsfragen.....	234
14.2 Methodisches Vorgehen .....	234
14.3 Ergebnisse: Weiterbildungsbarrieren im Überblick .....	234

14.3.1	Weiterbildungsverweigerer.....	236
14.3.2	Weiterbildungsverhinderte.....	237
14.4	Zusammenfassung: Ursachen von Weiterbildungsabstinz.....	238
<b>15</b>	<b>Weiterbildungsplanung: Lerninteressen und -motivationen</b>	<b>240</b>
15.1	Forschungsfragen.....	240
15.2	Methodisches Vorgehen.....	240
15.3	Ergebnisse: Geplante Weiterbildungsteilnahme.....	240
15.3.1	Weiterbildungsplaner 6 Monate.....	241
15.3.2	Weiterbildungsplaner 12 Monate.....	242
15.4	Lerninteressen.....	242
15.4.1	Lerninteressen in den Berufsgruppen.....	245
15.4.2	Lerninteressen und Milieuorientierungen.....	248
15.4.3	Lerninteressen und Milieuorientierungen. Eine Zusammenfassung..	250
15.4.4	Lerninteressen und Weiterbildungstypen.....	252
15.5	Zusammenfassung: Motivationale Aspekte im Bildungsverhalten.....	252
<b>16</b>	<b>Weiterbildungsthemen I: Geistliches Leben und</b>	<b>253</b>
<b>Persönlichkeitsentwicklung.....</b>	<b>253</b>	
16.1	Forschungsfragen.....	254
16.2	Methodisches Vorgehen.....	255
16.3	Ergebnisse: Geistliches Leben.....	255
16.3.1	Geistliches Leben in den Berufsgruppen.....	256
16.3.2	Geistliches Leben und Amtsbilder.....	257
16.3.3	Geistliches Leben und Weiterbildungstypen/Milieuorientierungen.....	257
16.4	Ergebnisse: Persönlichkeitsentwicklung.....	258
16.4.1	Interesse und Teilnahme an Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung.....	258
16.4.2	Interessengruppen.....	259
16.5	Zusammenfassung: Persönlichkeitsentwicklung und Geistliches Leben.....	262
<b>17</b>	<b>Weiterbildungsthemen II: Anforderungen aus der pastoralen</b>	<b>264</b>
<b>Praxis heraus an berufliche Kompetenzen und Fähigkeiten .....</b>	<b>264</b>	
17.1	Forschungsfragen.....	265
17.2	Methodisches Vorgehen.....	265
17.3	Anforderungen an den Arbeitsalltag.....	267
17.4	Anforderungen an Kompetenzen: Mittelwertvergleiche.....	269
17.4.1	Fachlich-methodische Kompetenzen, EDV und Kommunikation im Internet.....	269
17.4.2	Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen.....	270
17.4.3	Inkarnationskompetenz.....	272
17.5	Anforderungen an Kompetenze im Milieuvvergleich.....	273
17.5.1	Etablierte.....	275
17.5.2	Postmaterielle.....	276
17.5.3	Konservative.....	277
17.5.4	Traditionsverwurzelte.....	278



19.2.3.1	Die Herausforderungen der Bologna-Reform .....	327
19.2.3.2	Konsequenz: Neue Formen von University-Extensions.....	328
19.2.3.3	Konsequenz: Weiterentwicklung des Bildungscurriculums in der Weiterbildung .....	330
19.2.3.4	Konsequenzen für die beteiligten Institutionen .....	331
<b>20</b>	<b>Zusammenfassung: Weiterbildung und Personalentwicklung.</b> .....	<b>333</b>
20.1	Lernbedarfsermittlung.....	333
20.2	Maßnahmeplanung und –realisierung .....	334
20.3	Qualitätssicherung und Bildungscontrolling.....	334
20.4	Partizipation und Offenheit .....	335
20.5	Strategische Ausrichtung der Personalentwicklung.....	335
20.6	Dezentralisierung der Personalentwicklung.....	336
20.7	Führung und Lernen .....	336
20.8	Zusammenfassung und Rückbindung .....	336
<b>21</b>	<b>Methodische Reflexion und Ausblick.....</b>	<b>338</b>
21.1	Weiterbildungsforschung und Adressatenforschung innerhalb des pastoralen Personals .....	338
21.2	Sozialstrukturanalyse mit Hilfe von Lebensstilen: Plädoyer für Unabhängigkeit .....	338
21.3	Sozialstrukturanalyse und Adressatenforschung in der Pastoral: Plädoyer für fortlaufende Forschungsaktivitäten .....	341
21.4	Adressatenforschung als Längsschnitfforschung .....	341
<b>22</b>	<b>Schlussbetrachtung.....</b>	<b>342</b>
<b>23</b>	<b>Anhang.....</b>	<b>345</b>
23.1	Tabellenverzeichnis.....	345
23.2	Grafikverzeichnis .....	347
23.3	Datenausählung .....	350
23.4	Messinstrument: Validierte Analysematrix „Idealtypen“ bzw. „Extremtypen“ Milieorientierung (in Anlehnung an das Modell der Sinus- Milieus) .....	371
23.5	Messinstrument: Analysematrix der Priesterbilder / Amtsverständnisse..	373
23.6	Indizierung der Sozialen Lage.....	374
23.7	Literatur .....	375
23.8	Fragebogen.....	388

#### **Hinweise zur Verwendung von Schreibweisen, zu Urheberrechtlichen Fragen und zur Zitation**

Bei allen Rollen- und Subjektbezeichnungen wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in dieser Studie die männliche Form gewählt. Eine Ausnahme ist die Berufsbezeichnung „Pastoralreferent/Pastoralreferentin“. Hier werden in der Schreibweise beide Geschlechter berücksichtigt. Der pastorale Laienberuf geht aus dem Beruf der Seelsorgehelferin hervor. Dieser Beruf entstand in den 1920er Jahren und war ungefähr bis in die 1970er Jahr ein Frauenberuf in der Kirche. Viele Frauen haben hier Pionierarbeit geleistet und den Beruf geprägt. Sie haben zum heutigen Stellenwert dieses kirchlichen Berufes maßgeblich beigetragen.

**Vorwort:**

Die vorliegende Studie wurde im Sommersemester 2013 von der Philosophischen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster unter dem Titel „Weiterbildung und Lernen in der Pastoral. Adressaten- und Milieuforschung zu Weiterbildungsverhalten und –interessen von Priestern, Diakonen und Pastoralreferent(inn)en in der Diözese Münster“ als Dissertation angenommen. Für die Drucklegung wurden wenige Änderungen und Aktualisierungen vorgenommen.

Ohne die Hilfe verschiedener Personen und Institutionen wäre diese Weiterbildungsstudie kaum realisierbar gewesen: Frau Prof. Dr. Ursula Sauer-Schiffer verdanke ich den entscheidenden Impuls, ein solches wissenschaftliches Projekt überhaupt zu bedenken und in Angriff zu nehmen. Sie ermutigte mich nach Abschluss des Diplomstudiums an der Universität Münster, im Bereich Erwachsenenbildung zu promovieren und gab im Laufe des Forschungsprozesses sehr wertvolle Hinweise in ihrem Ressort der Weiterbildungsforschung. Herrn Prof. Dr. Matthias Sellmann danke ich für die Bereitschaft, als Zweitgutachter den theologischen Part dieser interdisziplinären Forschungsarbeit zu übernehmen, für die große Geduld, meinen Fragen besonders in Bezug auf die Milieutheorie immer wieder Rede und Antwort zu stehen. Ihm und Dr. Martin Pott danke ich für die Aufnahme dieser Studie in die Buchreihe „Angewandte Pastoralforschung“ im Echter-Verlag.

Als Mentor stand mir in allen statistisch-empirischen Fragen Herr AOR Dr. Dietmar Pfeiffer mit Rat und Hilfe zur Seite. Ihm bin ich zu besonderem Dank verpflichtet.

Ich danke zudem allen beteiligten Personen und Institutionen meines Dienstgebers, dem Bistums Münster, die das Anliegen dieser Studie unterstützt haben: den Mitarbeitern in der Hauptabteilung Seelsorge-Personal sowie der Mitarbeitervertretung der Pastoralreferent(inn)en. Herrn Generalvikar Norbert Kleyboldt danke ich für die unkomplizierte Bewilligung eines großzügigen Kostenzuschusses seitens der Diözese Münster für die Drucklegung dieses Buches.

Vielen Kolleginnen, Kollegen und Freunden danke ich für ihre Meinung, für Rat und Unterstützung: Johannes Heimbach, Stefan Sühling, Rupert König, Andreas Fritsch, Jutta Heimbach und Ursel Schwanekamp. Jutta Heimbach, Nicole Lüdiger und Heidi Schmidt übernahmen die Aufgabe des Korrekturlesens dieser Studie. Dafür danke ich ihnen sehr.

Ein großer Dank gilt meiner Familie und meinen Freunden für ihre ideelle Unterstützung, für ihre Geduld hinsichtlich meiner zeitlichen Zuverlässigkeit und für viele neugierige Nachfragen nach dem Stand der Dinge.

Und schließlich: Ich danke allen Priestern, Diakonen und Pastoralreferent(inn)en, die mit ihrer Beteiligung an der Umfrage wesentlich zum Gelingen dieser Studie beigetragen haben und innerhalb der recht sperrigen Systematik eines Fragebogens hinsichtlich ihrer Weiterbildungseinstellungen und -erfahrungen als auch hinsichtlich ihres Berufsverständnisses und ihrer Werteinstellungen Rede und Antwort gestanden haben. Allen Kolleginnen und Kollegen sei besonders diese Studie gewidmet.

---

## Erster Teil: Theoretische Grundlagen

---

### 1 Einleitung und Problemstellung: Wandel der religiösen Praxis - Herausforderung für die Berufe der Kirche

Auf die Frage „Wie ist Ihr Verhältnis zu der Kirche/Religionsgemeinschaft, der Sie angehören oder angehört haben?“ antworten die Menschen in Deutschland im Jahr 2011:

*„Der Glaube sagt mir nichts; ich brauche keine Religion“, sagen 28 Prozent.*

*„Ich fühle mich der Kirche/Religionsgemeinschaft verbunden, auch wenn ich ihr in vielen Dingen kritisch gegenüberstehe“, sagen 24 Prozent.*

*„Ich fühle mich als Christ, aber die Kirche bedeutet mir nicht viel“, sagen 15 Prozent.*

*„Unmöglich zu sagen“, sagen 9 Prozent.*

*„Ich bin gläubiges Mitglied meiner Religionsgemeinschaft/ Kirche und fühle mich mit ihr eng verbunden“, sagen 9 Prozent.*

*„Ich lebe meine religiösen Bedürfnisse ganz individuell, jenseits der bestehenden Religionen“, sagen 7 Prozent.*

*„Ich fühle mich unsicher, ich weiß nicht, was ich glauben soll“, sagen 5 Prozent.*

*„Ich bin religiös, fühle mich aber nicht als Christ“, sagen 3 Prozent.“<sup>1</sup>*

Seit geraumer Zeit steht die katholische Kirche in Deutschland vor besonderen Herausforderungen. Es geht im Kern darum, die kirchliche Tradition und die Rede von Gott in die moderne Lebenskultur der Menschen anschlussfähig zu übersetzen. Der katholischen Kirche fällt es gegenwärtig zunehmend schwer, aus der eigenen Tradition heraus Antworten auf die religiösen Fragen der Menschen zu geben bzw. die zeitlose Botschaft vom Reich Gottes in die heutige Zeit und in die heutigen vielfältigen Lebenswelten der Menschen hinein zu kultivieren und zu kommunizieren. Denn die moderne Lebenskultur bringt mit sich, dass es kein Zugehörigkeits-Christentum mehr gibt, in dem die Menschen ungefragt zur Kirche dazu gehören, wie es in Zeiten der Volkskirche bis in die 1950er/1960er Jahre noch üblich war. Vielmehr haben sich im Zuge des gesellschaftlichen Wandels verschiedene Lebenswelten und Lebensstile entwickelt, in denen Religiosität eine unterschiedliche Rolle spielt. Der individuelle Freiheitsgewinn der Menschen in Form von Selbstbestimmung und Subjektwerdung, der mit dem gesellschaftlichen Wandel der letzten Jahrzehnte einhergeht, spiegelt sich auch in der Frage bzw. in der individuellen Gestaltung der religiösen und kirchlichen Orientierungen wider. Es ist für die Menschen nicht mehr selbstverständlich, Christ bzw. Katholik zu sein, sondern es gibt verschiedene Formen von Partizipation an religiösem Leben. Religiosität und religiöse Praxis finden nicht mehr überwiegend in institutionell-kirchlichen Kontexten statt, sondern haben sich individualisiert und vervielfältigt. Der Wiener Pastoralthe-

---

<sup>1</sup> FLAIG, B., *Was wollen die Schäfchen?* in: Christ & Welt. Wochenzeitung für Glaube, Geist, Gesellschaft 52/2011, S. 3.

ologe und Soziologe Paul M. Zulehner bringt diesen Prozess des Wandels der religiösen Praxis mit einer Metapher auf den Punkt: „Aus dem nachreformatorischen Sportrasen ist eine weltanschauliche Blumenwiese geworden.“<sup>2</sup>

Diese unterschiedlichen Orientierungs- und Anbindungsformen schlagen sich in den anfangs dargestellten Prozentzahlen nieder: Nur 9% der Deutschen sagen von sich aus, dass sie gläubiges Mitglied ihrer Religionsgemeinschaft /Kirche sind und sich mit ihr eng verbunden fühlen. 24% fühlen sich mit ihrer Religionsgemeinschaft/Kirche kritisch verbunden. Ihnen stehen 28% der Menschen gegenüber, die weder Glaube noch Religion benötigen. „Die Moderne brachte nicht nur die Option für einen individualisierten Glauben und die Herauslösung des Menschen aus den überkommenen Sozialmilieus mit sich. Sie führte auch zu einer tiefgreifenden Veränderung in der kirchlichen Praxis“<sup>3</sup>, fasst Roman Bleistein Ende der 1990er Jahre diese Entwicklung zusammen.

Die „Option für einen individualisierten Glauben“, die Bleistein anführt, bedeutet, dass kirchlich-religiöse Angebote von den Menschen optional nach Maßgabe der lebensstilistischen Passung und der biografischen Relevanz wahrgenommen und ausgewählt werden. Diese Lebensstile haben sich in den vergangenen Dekaden aus den herkömmlichen Sozialmilieus herausgelöst, ausdifferenziert und vervielfältigt.<sup>4</sup> Eine besondere Herausforderung an alle in der Kirche tätigen Mitarbeiter mit Blick auf die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder in der beruflich-kirchlichen Praxis ist, diese differenzierten Lebenswirklichkeiten in ihrer inneren wie äußeren Logik wahrzunehmen und die Botschaft des christlichen Glaubens in diese Wirklichkeiten hinein zu kommunizieren.<sup>5</sup> Dabei zeigt sich, dass der fortschreitende Wandel einen Rückgriff auf in der Vergangenheit bewährte beruflich-professionelle Handlungsmethoden und Kommunikationsformen kaum mehr zulässt. Denn der elementare Inhalt kirchlicher Verkündigung, die Botschaft Jesu Christi vom Reich Gottes, muss in einer komplexer gewordenen Gesellschaftsstruktur auf angemessene und vielfältige Weise vermittelt und verkündet werden. Mit dem Ende der Volkskirche und dem Beginn einer Epoche der Vielgestaltigkeit kirchlich-religiösen Lebens (und der Vielgestaltigkeit gesellschaftlichen Lebens an sich) muss sich auch das berufliche Methodenspektrum pastoraler Mitarbeiter hin zu zielgruppenspezifischen Weisen der Kommunikation ändern. Die Anforderungen an die unterschiedlichen beruflichen Kompetenzen von Priestern, Diakonen und Pastoralreferent(inn)en als pastora-

<sup>2</sup> ZULEHNER, P.M., *Kirchenaustritt. Endlich entscheiden sich die Leute*, in: *sinnstiftermag. Magazin für Kirche und Kommunikation*, 13/2012, als html-Dokument abrufbar auf der Internetseite [http://sinnstiftermag.de/ausgabe\\_13/statement\\_06.htm](http://sinnstiftermag.de/ausgabe_13/statement_06.htm) [Zugriff: August 2012].

<sup>3</sup> BLEISTEIN, R., *Deutschland – Missionsland? Reflexionen zur religiösen Situation*, in: *Stimmen der Zeit* 6/1998, S. 399-412, hier S. 399.

<sup>4</sup> Vgl. zu diesen Entwicklungen: VESTER, M., (u.a.), *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung*, Frankfurt/Main 2001, S. 68-71.

<sup>5</sup> Zum theologische Begriff „Glaubenskommunikation“ siehe: ARENS, E., *Christopraxis. Grundzüge theologischer Handlungstheorie*, Freiburg i.Br 1992 (Quaestiones Disputatae, Bd. 139), S. 95-109. Im Mittelpunkt der philosophischen Überlegungen Arens steht die Dynamik von „Bezeugen und Bekennen“. Diese kommunikative Praxis ist davon geprägt, die Rede von Gott im Bezeugen und Bekennen intertextuell zu verstehen, als kommunikative „Texte“ im weitesten Sinne. Hier geht es über das gesprochene und gedruckte Wort hinaus um ein umfassendes Verständnis von „Text“. Die Rede von Gott in verschiedenen „Texturen“ findet statt in unterschiedlichen Kon-Texten, situativen Zusammenhängen. Für die heutige pastorale Praxis und für die berufliche Tätigkeit der Seelsorger bedeutet dies, vor allem auf die unterschiedlichen Kontexte menschlicher Existenz und sozialer Wirklichkeit zu schauen, um die Rede von Gott anschlussfähig zu gestalten. Vgl. zur Kontextualität der Rede von Gott auch die an das Prinzip der Themenzentrierten Interaktion angelehnten Ausführungen von Scharer/Hilberath: SCHARER, M., HILBERATH, B.J., *Kommunikative Theologie. Eine Grundlegung*, Mainz 2003<sup>2</sup>, hier vor allem S. 172-199.

le Mitarbeiter sind demnach markant gestiegen. Die berufliche Praxis ist komplexer geworden. Es existiert ein Professionalisierungsdruck in der Pastoral.

### 1.1 Erkenntnisinteresse und Fragestellung

Ein Schlüssel zur Bewältigung und Gestaltung der gegenwärtigen kirchlichen Situation liegt demnach in der Förderung und Entwicklung beruflicher Kompetenzen bzw. in der Professionalitätsentwicklung durch adressatenspezifische und zeitgemäße Weiterbildungsformen für die Mitarbeiter in den pastoralen Diensten. Es stellt sich die Frage, wie angesichts des sozialen Wandels und der komplexen gesellschaftlichen Wirklichkeit Priester, Diakone und Pastoralreferent(inn)en effizient und innovativ weitergebildet werden, so dass sie fortwährend lernen, die christliche Botschaft in die moderne Lebenskultur zu übersetzen bzw. zu kommunizieren. Diese Frage steht im Zentrum der hier vorliegenden Arbeit.

Diese zentrale Fragestellung lässt sich weiter differenzieren: Wie lernen pastorale Mitarbeiter überhaupt? Welche Haltung und welches Verständnis von Weiterbildung und Lernen zeigen sie auf? Welche Anforderungen kommen aus der beruflichen Praxis auf sie zu? Welche Konsequenzen zieht der Erkenntnisgewinn aus den Antworten zu diesen Fragen für die Organisation der kirchlichen Weiterbildungspraxis nach sich? Und schließlich: Wie kann mittels einer innovativen und adressatenspezifischen Weiterbildungspraxis der Professionalisierungsdruck entschärft und das pastorale Personal beruflich entlastet werden?

Es ist nicht nur vor dem Hintergrund der gestiegenen Anforderungen in der pastoralen Praxis<sup>6</sup> notwendig, diesen Fragen nachzugehen. Die Verkürzung der Studienzeiten durch die Bologna-Studienreform zieht nach sich, dass auf Dauer ein großer Teil der beruflichen bzw. universitären Bildung und der Vermittlung theologischen Wissens wie pastoraler Handlungskompetenzen in den Phasen der Fort- und Weiterbildung wird stattfinden müssen. Der erwachsenenpädagogische Topos des „Lebenslangen Lernens“ gewinnt damit auch in den pastoralen Berufen nicht nur vermehrt an Relevanz: Lebenslanges Lernen ist unverzichtbar geworden.

### 1.2 Gegenwärtige Anforderungen an Weiterbildung in den beruflichen Rahmenordnungen für Priester, Diakone und Pastoralreferent(inn)en

Ein Novum ist diese Forderung nach fortwährender, angemessener und zeitgemäßer Fort- und Weiterbildung des Seelsorgepersonals angesichts sich wandelnder gesellschaftlicher Prozesse indes nicht. Die erstmals im Jahr 1978 von den deutschen Bischöfen in Kraft getretene Rahmenordnung für die Priesterbildung<sup>7</sup> spricht von

<sup>6</sup> Der Begriff „pastorale Praxis“ bzw. „Pastoral“ umfasst das gesamte praktische Handeln im kirchlichen Bereich. Gleichwertig wäre der Begriff „Seelsorge“ jedoch signalisiert dieser Begriff eher den Bereich der individuellen seelsorglichen Begleitung. Der Begriff „Pastoral“ ist umfassender und wird in dieser Studie vorwiegend verwendet. Die drei kirchlichen Handlungsfelder Liturgie (Gottesdienst und Gebetsformen), Diakonie (Dienst am Nächsten, caritative Dienste) und Verkündigung (religiöse Bildungsarbeit, Glaubensbildung, Katechese) bilden die Basis der pastoralen Praxis.

<sup>7</sup> SEKRETARIAT DER DT. BISCHOFSKONFERENZ (Hg.), *Rahmenordnung für die Priesterbildung*, Bonn 2003 (Die Deutschen Bischöfe, 73), S. 92ff. Die Rahmenordnung fußt auf dabei auf Dokumente des Zweiten Vatikanischen Konzils, auf die römische Grundordnung für die Ausbildung von Priestern sowie auf Bestimmungen der Gemeinsamen Synode der Bistümer in Deutschland in den 1970ern. Die erste Fassung erschien bereits im Jahr 1978; eine aktualisierte Fassung wurde im Jahr 1988 in Kraft gesetzt. Die hier genannte Ausführung ist die dritte Fassung. Die Bestimmungen zur dritten Bildungsphase sind überwiegend gleich geblieben. Das bedeutet nicht, dass die Bestimmungen damit veraltet sind, sondern