

» Übersicht · Ausgabe 1 | 2025 · Arbeiten in der Kirche von morgen · Bewerbende gesucht für eine unbekannte Zukunft. Gedanken zur Ausbildung des pastoralen Personals in Studium und Berufseinführung

## Bewerbende gesucht für eine unbekannte Zukunft

### Gedanken zur Ausbildung des pastoralen Personals in Studium und Berufseinführung

*Das kirchliche Personal wird vom Ausbildungshintergrund her bunter. Susanne Wagner-Wimmer, Ausbildungsreferentin im Erzbistum Berlin, schaut auf Zugangswege zu pastoralen Berufen und auf neue Studiengänge und arbeitet Herausforderungen und Chancen heraus.*

Bewerbende gesucht – das gilt in den Stellen der (erz-)bischöflichen Ordinariate und Generalvikariate Deutschlands, die für die Ausbildung der pastoralen Dienste zuständig sind, schon seit langer Zeit. Wir suchen zukünftige Gemeinde- und Pastoralreferent:innen, ständige Diakone und Priester – um zunächst bei den klassischen pastoralen Diensten zu bleiben. Wir suchen in einer Zeit, in der die Zahl der Kirchenmitglieder ständig abnimmt. Nach den starken Jahrgängen der „Babyboomer“ werden die Kohorten, aus denen dieses zukünftige Personal rekrutiert werden kann, immer kleiner. Gleichzeitig stellen wir schon seit geraumer Zeit ein Interesse von Menschen fest, die sich zu einem späteren Zeitpunkt im Leben an uns wenden. Oft aus dem ehrenamtlichen Engagement kommend, bringen sie vielfältige Lebens- und Berufserfahrung mit. Diese Gruppe wird größer.

Unter den Kolleg:innen im Ausbildungsbereich der Bistümer stellen wir uns immer öfter folgende Fragen: Welche Menschen mit welchen Voraussetzungen und Haltungen brauchen wir für die Zukunft der katholischen Kirche in Deutschland? Was bedeuten die Veränderungen in der Studienlandschaft für uns und die Berufseinführungsphase, die sich an das Studium in den Bistümern anschließt? Wie können wir den Menschen ihre Lebens- und Berufserfahrung anerkennen und andere Wege in den Dienst (Quereinstieg) eröffnen? Diese Fragen werden nach meiner Beobachtung in ganz Deutschland gestellt, wobei die Antworten nicht immer die gleichen sind.

#### Transformationsprozesse – Herausforderungen für die pastoralen Dienste

Um die Herausforderungen besser verstehen zu können, braucht es einen kurzen Blick auf die Transformationsprozesse, die uns allenthalben begegnen. Mein Eindruck ist: Alles ist im Wandel – unsere Gesellschaft, das ehrenamtliche Engagement, die Gemeinden, die Struktur der Bistümer, die Plausibilität und die Relevanz der katholischen Kirche, um nur einiges zu benennen. Hineingestellt in diese Prozesse ergeben sich für die pastoralen Dienste massive Rollenunsicherheiten. Die Rollen kommen ins Rollen. Und sie entsprechen offensichtlich nicht mehr den Anforderungen. So kommt Valentin Dessoys zu der Erkenntnis: „Angesichts der Komplexität und der Dynamik gesellschaftlicher Prozesse und deren dramatischer Auswirkungen auf das kirchliche Leben, erscheint die bisherige Rollenarchitektur absolut unterkomplex“ (Dessoys 2017, 8). Die Kolleg:innen, die in der Pastoral tätig sind, erleben dies jeden Tag. Gleichzeitig differenzieren sich neue pastorale Dienste in den einzelnen Bistümern heraus: Sozialarbeiter:innen kommen als neue Berufsgruppe dazu und sind ebenfalls auf der Suche nach ihrem Berufsbild. Kategoriale Seelsorger:innen, die nicht aus den bisherigen Berufsgruppen kommen, werden eingestellt. Einige Bistümer besetzen die Stellen in den Pfarreien, die nicht mehr aus dem Pool der pastoralen Dienste besetzt werden können, mit ehemals ehrenamtlich Engagierten. Unklar ist auch, wie die Zukunft der bisher klassischen Gemeindegeseelsorge aussehen wird. Wie differenzieren sich Berufe und Berufungen aus? Wie könnte eine tragfähige Rollenarchitektur für eine Zukunft, die wir nicht kennen, aussehen? Und wie können wir Menschen in diese Rollenunklarheit hinein ausbilden? Kurzgefasst: Wir suchen Menschen für „liquid jobs in a liquid church in a liquid modernity“ (Feeser-Lichterfeld 2023, 157).

#### Welche Menschen brauchen wir für diese Zukunft, die wir nicht kennen?

Eine erste Antwort lautet: Wir brauchen pluralitätsfähige Menschen, die mit diesen unsicheren Situationen umgehen können. Im Fachjargon heißt das dann: Wir brauchen Menschen mit Ambiguitätstoleranz. Und wir brauchen Menschen, die Haltungen und Einstellungen mitbringen, die sie befähigen, entsprechend zu agieren. Wir gehen davon aus, dass die Orientierung an Kompetenzen eine Antwort auf die unsichere und instabile Zukunft ist. Kompetenzen sind Fähigkeiten bzw. das Potenzial, komplexe Anforderungen und ergebnisoffene Situationen erfolgreich zu bewältigen (vgl. Strauch/Jütten/Mania 2009, 17). In einem Prozess von mehreren Jahren haben sich Ausbildungsverantwortliche aller pastoralen Berufsgruppen, initiiert von der Kommission IV der Deutschen Bischofskonferenz, auf den Weg gemacht, gemeinsame Standards für die Ausbildung der pastoralen Dienste zu formulieren. Ergebnis dieses Prozesses war die Beschreibung von sieben Handlungsfeldern, die ausgefaltet werden durch die Formulierung der entsprechenden Kompetenzen, des dafür



Susanne Wagner-Wimmer ist als Referentin in der Ausbildung der zukünftigen Priester, ständigen Diakone, Pastoral- und Gemeindefreferent:innen im Erzbistum Berlin tätig.

nötigen Wissens, der relevanten Haltungen und des praktischen Könnens. (Der Text wird derzeit noch in der Kommission IV bearbeitet und liegt daher noch nicht zitierfähig vor.) Um entsprechende Haltungen zu entwickeln und Kompetenzen weiterzuentwickeln, braucht es Lernbegleiter:innen. Besonders wichtig scheint mir die Entwicklung einer Haltung als Ermöglicher:in – sowohl für die Ausbilder:innen als auch für die künftigen pastoralen Dienste, um segensreich ehrenamtlich Engagierte beteiligen, begleiten, empower zu können.

#### **Die Studienlandschaft hat sich massiv verändert**

Mir stellt sich die Frage, inwieweit die veränderte Studienlandschaft einen Beitrag dazu leistet, das künftige Personal entsprechend zu bilden. Der Prozess der Veränderungen in der Studienlandschaft begann spätestens 1999 mit dem sog. „Bologna-Prozess“, der den Startschuss gab für einen umfassenden Reformprozess in der europäischen Hochschullandschaft und dessen Kernziel die Einführung gestufter Studiengänge (Bachelor und Master) war. Für den Magisterstudiengang Theologie wurde das nicht vollumfänglich umgesetzt. Der Abschluss veränderte sich in der Folge vom Diplom-Theologen/von der Diplom-Theologin zum Magister Theologiae. Für die Studiengänge an den Hochschulen, die davor Fachhochschulen waren, änderte sich zunächst der Titel. Die Studierenden schlossen jetzt mit dem „Bachelor Religionspädagogik“ ab. Seitdem lassen sich vielfältige Veränderungen beobachten:

- Neben den Präsenzstudiengängen etablierten sich tätigkeitsbegleitende Studiengänge, die vorwiegend online studiert werden können. Nach meiner Beobachtung werden die Kohorten in diesen Studiengängen größer, wohingegen die Gruppen, die präsent vor Ort studieren, immer kleiner werden.
- Die Benennung der Studiengänge wurde diverser. An der Katholischen Hochschule Paderborn wurde beispielsweise der Studiengang Religionspädagogik umbenannt in „Angewandte Theologie“.
- Alle Hochschulen, die den Bachelorstudiengang „Religionspädagogik“ anbieten, bieten in der ein oder anderen Form den Kombi-Bachelor „Soziale Arbeit – Religionspädagogik“ an.
- Seit ein paar Jahren werden an neuen Orten neue Bachelorstudiengänge akkreditiert. Die Zahl der Studienmöglichkeiten weitet sich somit aus. War es „früher“ nur möglich, in Freiburg, Eichstätt, Mainz oder Paderborn zu studieren, so kann man heute beispielsweise auch in Berlin, Sankt Georgen, Benediktbeuern oder Passau studieren. Gleichzeitig sind die Gesamtzahlen der Studierenden weiter rückläufig. Das heißt, immer mehr Studienorte machen Angebote für immer weniger Studierende. Ob das im Hinblick darauf, dass es den Diskurs in Studiengruppen mit einer sinnvollen Größe braucht, der richtige Weg ist, wage ich zu bezweifeln. Ein Zusammenhang dürfte auch darin liegen, dass die Zahl der Studierenden an den theologischen Fakultäten ebenfalls immer weiter zurückgeht, so dass Fakultäten wohl in der Akkreditierung von Bachelorstudiengängen die Chance sehen, erhalten zu werden. Gemeinsame Lerngruppen wären sicher sinnvoll.
- Damit einher geht eine veränderte Schwerpunktsetzung in den Studiengängen – die Studien werden also diverser. So bildet die KHSB in Berlin mit einem Schwerpunkt auf die schulische Religionspädagogik aus, die künftigen Studierenden in Passau werden nach jetzigem Stand den Schwerpunkt in den klassischen theologischen Disziplinen haben.

Exemplarisch habe ich den Studiengang „Kirchliche Praxis in säkularer Gesellschaft“, den die Philosophisch-Theologische Hochschule Sankt Georgen als berufsbegleitenden Studiengang anbietet, angeschaut. Laut den Informationen, die auf der [Homepage](#) abrufbar sind, liegt der Schwerpunkt darauf, aktuelle gesellschaftliche Debatten aus verschiedenen Blickwinkeln der Theologie und Philosophie zu beleuchten. Dies wird dann auch deutlich, wenn man den dazu gehörigen [Studienverlaufsplan](#) anschaut. Mit drei Modulen, die zur sozialen/gesellschaftlichen Dimension gehören und Themen wie beispielsweise „Religion und Gesellschaft“ oder „Religiöse Kommunikation“ beinhalten, und weiteren drei Modulen, die zur „kirchlichen Dimension“ gehören und Themen wie „Kirche in säkularer Gesellschaft“ und „Kirchenentwicklung in Gegenwartskultur“ bearbeiten, zeigt sich der benannte Schwerpunkt auch deutlich in der Umsetzung. Damit trägt der Studiengang ohne Frage den aktuellen Herausforderungen Rechnung, muss dafür aber notwendigerweise mit weniger Modulen, die sich mit den Humanwissenschaften beschäftigen, auskommen. Nur ein Modul befasst sich beispielsweise über zwei Semester mit Religionsdidaktik. Daneben dürfen die Studierenden in diesem Modul laut [Modulhandbuch](#) aus den folgenden Themen drei Wahlpflichtmodule belegen: „Soziale Arbeit“, „Frühkindliche Pädagogik“, „Schulpastoral“, „Erwachsenenbildung“, „Glaubenskurse“ und „Führen mit Verantwortung“ stehen zur Auswahl. Damit findet eine deutliche Verschiebung der Themen und Schwerpunkte statt.

Die Kirchliche Universität Eichstätt-Ingolstadt hat den ehemaligen Studiengang Religionspädagogik noch stärker verändert und fokussiert. Der Bachelorstudiengang heißt jetzt „Transformation – Nachhaltigkeit – Ethik“, und erst im Studienverlauf ist es möglich, den Schwerpunkt auf „Angewandte Theologie“ zu legen. Wichtig ist zu beachten, dass nach meiner Kenntnis alle diese Studiengänge die Vorgaben der Rahmenordnung der Deutschen Bischofskonferenz zur Ausbildung von

Gemeindereferent:innen erfüllen.

- Der Trend, echte oder unechte (nicht als solche akkreditierte) duale Bachelor-Studiengänge anzubieten, die dann in Kooperation mit Bistümern, die für die praktische Ausbildung verantwortlich sind, studiert werden können, zeichnet sich ab. Die Katholische Stiftungshochschule München bietet im zweiten Jahr „Religionspädagogik und kirchliche Bildungsarbeit“ (BA) als dualen Studiengang an. An anderen Hochschulen wird gerade mit Kooperationspartnern in den Bistümern daran gearbeitet.
- Wie durch den „Bologna-Prozess“ intendiert, werden inzwischen vielfältige Masterstudiengänge angeboten, die an die Bachelorstudiengänge anschließen. Das gilt beispielsweise für die verschiedenen Masterstudiengänge der Sozialen Arbeit wie auch für die verschiedensten Masterstudiengänge, die sich dezidiert an Menschen mit einem abgeschlossenen „Bachelor Religionspädagogik“ (oder vergleichbare) wenden. Beispielsweise kann man in Freiburg den Master „Caritaswissenschaften und Ethik“ anschließen, in Bonn den „Master of Comparative Theological Studies“, in Erfurt den Master „Theologie und Wirtschaft“ oder in Passau den Master „Pastorale Arbeit“. Alle diese Masterstudiengänge bieten wichtige Vertiefungen und Schwerpunktsetzungen an.

#### **Und die „abnehmenden“ Bistümer?**

Liest man die Informationen zu den Studiengängen, dann wird deutlich, dass die Bistümer nur ein möglicher Arbeitgeber unter vielen anderen sind. Hier hat es eine deutliche Veränderung gegeben, die für die Studierenden vielfältigere Möglichkeiten und Chancen der späteren Berufstätigkeit bieten. Auch sind einzelne Module studierbar, um beispielsweise Sozialarbeiter:innen in Pfarreien eine theologische Grundierung zu geben oder um Mitarbeiter:innen in Verbänden bzw. in der Verwaltung weiterzubilden.

Aber wie gehen nun die Bistümer mit den Veränderungen um, für die die Studierenden ja „eigentlich“ ausgebildet wurden? Natürlich werden die Chancen und die Kompetenzvielfalt, die Absolvent:innen mit einem Kombi-Bachelor oder Bachelor plus Master mitbringen, wahrgenommen. Sie werden auch gerne eingestellt. Mir scheint jedoch, dass die Fragen, wie entsprechende Einsatzmöglichkeiten aussehen könnten und wie eine entsprechende Entlohnung aussehen könnte, noch nicht flächendeckend beantwortet sind. Die Verschiebungen der Schwerpunkte haben Auswirkungen sowohl auf die Studienbegleitung wie auch auf die Berufseinführung, die von den Bistümern verantwortet wird. Wenn Schwerpunkte so klar zu sehen sind, wie oben gezeigt wurde, dann müssen in der Studienbegleitung und Berufseinführung bestimmte Themen „nachgearbeitet“ werden. Solange pastorale Dienste Religionsunterricht erteilen und Gruppen begleiten, brauchen sie mehr als grundlegende Kenntnisse und Kompetenzen im psychologischen, didaktischen und methodischen Bereich. Ebenso brauchen sie grundlegende theologische Fachkompetenzen, um sprachfähig zu sein und professionell agieren zu können. Das bedeutet, konsequent weitergedacht, dass es individualisierte Ausbildungswege braucht. Gleichzeitig machen wir in der praktischen Ausbildung die Erfahrung, dass den Absolvent:innen Gruppenerfahrungen fehlen, da sie zum großen Teil nicht mehr aus der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit kommen. Wie ist beides bei immer kleiner werdenden Ausbildungsgruppen umsetzbar?

#### **Ein weiterer Weg der Personalgewinnung – Quereinstiege ermöglichen**

Unter dem Stichwort „Quereinstieg“ bieten verschiedene Diözesen einen weiteren Zugang zum pastoralen Dienst an. Dabei handelt es sich um die Unterstützung von Menschen, die aus dem ehrenamtlichen Engagement kommen und deren Berufsziel ein klassischer pastoraler Dienst ist. Hier geht es oft um eine wohlwollende Anerkennung bereits absolvierter Studienleistungen oder Ausbildungen, damit das Studium verkürzt werden kann. In immer mehr Studiengängen sind theologische, philosophische, sozial- und humanwissenschaftliche Module enthalten. Aber wer kann bewerten, ob dies in Summe einem BA oder MA entspricht? Diese Frage stellt mich in meinem Arbeitsfeld immer wieder vor Herausforderungen. Dagegen ist mit Kreativität und Gestaltungswillen der Ausbildungsverantwortlichen der Einsatz dieser Studierenden in der Pastoral schon während des Studiums möglich, so dass neben der Verkürzung auch eine finanzielle Absicherung ermöglicht wird. „Duale Studiengänge“ zu entwickeln und zu fördern, ist hier ein wichtiger nächster Schritt.

Darüber hinaus ermöglichen einige Diözesen Menschen mit einem abgeschlossenen theologischen oder religionspädagogischen Studiengang den Einsatz in kategorialen Handlungsfeldern, entweder ohne vorherige Berufseinführung oder mit einer verkürzten, spezifischen Berufseinführung. Hier machen wir im Erzbistum Berlin seit einigen Jahren gute Erfahrungen. Andere Bistümer ermöglichen Anstellungen im pastoralen Dienst, für die kein abgeschlossener Bachelorstudiengang Voraussetzung ist. Abstriche bei den Einsatzmöglichkeiten wie bei der Vergütung stellen die Kehrseite dar.

#### **Fazit**

Bereiten die neuen Studiengänge auf die zu Beginn beschriebene unbekanntere Zukunft vor? Die Studiengänge können nicht ein umfassendes Wissen in Theologie und Philosophie sowie humanwissenschaftlichen Bezugswissenschaften vermitteln. Wie viel Zeit es im Studium beispielsweise für Dogmatik, Exegese, Ethik, Religionspädagogik oder Liturgiewissenschaft braucht, um verantwortet professionell in der Seelsorge tätig werden zu können, diese Frage stellt sich für mich auch nach der Beschäftigung mit den unterschiedlichen Studiengängen. Kompetenzentwicklung, Rollenfindung und Theorie-Praxis-Transfer brauchen Praxisphasen – auch hier gibt es große Unterschiede. Die Beschäftigung mit den Transformationsprozessen

---

#### **Literatur**

Dessoy, Valentin, Kirche braucht Profis – aber keine Gemeindereferenten. Skizze einer neuen Rollenarchitektur, in: das magazin. gemeindereferentinnen bundesverband 16 (4/2017) 4–12.

Feeser-Lichterfeld, Ulrich, Liquid

ist sicher wichtiger denn je – das kommt in unterschiedlicher Ausprägung in den Studiengängen vor. Verschiedene Untersuchungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass Seelsorgende eine tragfähige spirituelle Verwurzelung und ein ausgeprägtes Kohärenzgefühl brauchen (vgl. Jacobs 2020, 126–132), um auf längere Sicht im pastoralen Dienst zufrieden arbeiten zu können. Sowohl im Studium als auch in der Studienbegleitung und erst recht in der Berufseinführung müssen wir daher in die Entwicklung der spirituellen Kompetenzen und des Kohärenzgefühls investieren. Wir brauchen resiliente Persönlichkeiten, die Ressourcen für die Bewältigung der Zukunft haben. Hierauf sind die angebotenen Studiengänge mehr oder weniger gut eingestellt.

Ganz unabhängig von den Studiengängen ist mir die Personalauswahl wichtig, und hier schließe ich mich Christoph Jacobs vollumfänglich an: „Mit Blick auf die Zukunft der Seelsorgenden und der Seelsorge reicht es nicht, ‚überhaupt welche‘ zu haben! Lieber wenige Personen als Personen, die aller Wahrscheinlichkeit nach scheitern werden“ (ebd. 132). Dabei habe ich natürlich die Seelsorgenden im Blick, vor allem aber die Menschen, mit denen sie arbeiten. Nach meiner Ansicht ist das eine der wichtigsten Konsequenzen, die wir aus dem Missbrauchsskandal ziehen müssen. Überforderte Seelsorger:innen, die mit den ganzen Unsicherheiten und Herausforderungen nicht umgehen können, haben ein höheres Risiko, mit der (geistlichen) Macht, die sie haben, nicht sach- und menschengerecht umzugehen. Daher sind eine sorgfältige Auswahl und Begleitung der Menschen, die für die pastoralen Dienste ausgebildet werden, gerade bei geringer werdenden Zahlen, wichtiger denn je.

Und nicht zuletzt braucht es ergänzend zum Studium die Berufseinführung: Für den pastoralen Dienst, gleich ob in Gemeinde, Schule, Krankenhaus oder an anderen Orten kirchlichen Lebens, sind die theologische Qualifizierung, die menschliche Reife *und* die pastorale Ausbildung unabdingbar (vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 2011, 24). Diese Prozesse brauchen Zeit. In vergleichbaren Berufen, in denen so nah mit Menschen gearbeitet wird, ist eine Berufseinführung eine Selbstverständlichkeit; kein Mensch käme auf die Idee, etwa einen Absolventen oder eine Absolventin, der/die gerade sein/ihr Medizinstudium abgeschlossen hat, als verantwortlichen Operateur einzusetzen.

jobs in a liquid church. Gemeindeferent:innen mit Change-Potenzial?, in: ders. u. a. (Hg.), Gemeindeferent:in. Kompetenzen und Potenziale eines unterschätzten Berufs. Eine Studie zu Berufsbild und kirchlich-pastoraler Transformation, Würzburg 2023, 155–169.

Jacobs, Christoph, Die Kirche und ihr Personal. Anforderungen an geistliche Persönlichkeiten, in: Schwöpe, Samuel-Kim/Knop, Julia/Kranemann, Benedikt (Hg.), Die Kirche und ihr Personal. Auf der Suche nach zukunftsfähigen Profilen und Identitäten seelsorglicher Berufe (Erfurter theologische Schriften 52), Würzburg 2020, 105–137.

Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde- und Pastoral-Referenten/Referentinnen (Die deutschen Bischöfe 96), Bonn 2011.

Strauch, Anne/Jütten, Stefanie/Mania, Ewelina, Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden (Perspektive Praxis), Bielefeld 2009.