

ZPTh

Zeitschrift
für Pastoraltheologie

Die Deutsche Seelsorgestudie 2012–2014

Konzept, Ergebnisse und Konsequenzen

ISSN: 0555-9308

37. Jahrgang, 2017-1

Die Deutsche Seelsorgestudie 2012–2014

Konzept, Ergebnisse und Konsequenzen

Abstract

In den Jahren 2012–2014 wurde von einer interdisziplinären Forschergruppe eine flächendeckende und repräsentative pastoralpsychologische Studie mit 8600 Personen zu Ressourcen und Belastungen in der Lebens- und Arbeitssituation bei allen seelsorglichen Berufen der deutschen Diözesen durchgeführt. Erfragt wurden Daten zu Persönlichkeit, Gesundheit, Zufriedenheit, Motivation, Belastungen, Tätigkeitsfeldern und Spiritualität. Präsentiert werden die Ziele der Studie, das methodische Konzept, das Forschungsdesign, ausgewählte Resultate und Thesen zu den Konsequenzen für die Seelsorgenden, die pastorale Organisation und die Konzeption von zukünftiger Pastoral. Von besonderer Bedeutung sind die differenzierten Ergebnisse zur Zufriedenheit, dem Wechselspiel von Person und Tätigkeitsfeldern, den verschiedenen Gesundheitsressourcen bzw. -belastungen und der Bedeutung der Spiritualität. Diskutiert werden u. a. die Notwendigkeit eines ressourcenorientierten Personaleinsatzes, diözesaner Gesundheitsförderung, Stärkung von Lebenssicherheit und spiritueller Verankerung.

Between 2012 and 2014 an interdisciplinary research group carried out a comprehensive and representative pastoral-psychological study on the (psychological) resources and demands in the life and work situation of 8,600 pastoral ministers from 22 of the 27 dioceses in Germany (diocesan clergy, religious, and lay). Data was gathered on the participants' personalities, life and job satisfaction, motivation, health, stress factors, and areas of responsibility/activity. This article presents the aims of the study, its methodology and research design, and important selected findings. It indicates their significance for pastoral care, pastoral organization, and for a vision of pastoral ministry in the future. On this basis it also formulates a number of "theses". Of particular significance are the differentiated findings on the quality of life, on the interplay between the personality of the pastoral minister and her or his domains of activity, their various health resources and stress factors, as well as the importance of spirituality. The need to match the gifts/talents of pastoral personnel with the needs of a particular pastoral placement, to promote health initiatives at a diocesan level, to strengthen the sense of coherence, as well as the need for grounding one's spirituality are also discussed.

Hintergründe und Ziele der Studie

Die Deutsche Seelsorgestudie ist eine pastoralpsychologische Studie zur Lebens- und Arbeitssituation von Seelsorgenden in Deutschland.¹ Sie fragt nach Ressourcen und

¹ Klaus Baumann – Arndt Büssing – Eckhard Frick – Christoph Jacobs – Wolfgang Weig (Hg.), *Zwischen Spirit und Stress. Die Seelsorgenden in den deutschen Diözesen*, Würzburg 2017; Eckhard Frick – Arndt Büssing – Klaus Baumann – Wolfgang Weig – Christoph Jacobs, *Do Self-Efficacy Expectation and Spirituality Provide a Buffer against Stress-Associated Impairment of Health? A Compre-*

Belastungen im Kontext der gesellschaftlichen, religiösen und pastoralen Lebens- und Arbeitssituation des Personals der Deutschen Diözesen.² Erarbeitet werden sowohl Grundlagenwissen wie auch Wissens Elemente für die praktische Anwendung in der Seelsorge. Im Fokus stehen Gesundheit, Persönlichkeit, Motivation, Zufriedenheit, Spiritualität, Tätigkeitsfelder und Tätigkeitsbedingungen der Priester, Diakone und Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst. Die Studie antwortet auf die Doppelfrage: 1. Wie geht es den Priestern, Diakonen und Laien in der Seelsorge? Und 2.: Wie kann man zum Gelingen ihres Lebens beitragen?³

Im Ergebnis stellt die Seelsorgestudie nach Ansicht des Forschungsteams (Prof. Baumann, Büssing, Frick, Jacobs, Weig) einen fruchtbaren Beitrag zur Identitätsfindung, Selbstentwicklung und Handlungsorientierung aller Seelsorgenden und Verantwortlichen in der Pastoral dar. Es werden Informationen generiert, die einerseits manche Erfahrungswerte bestätigen, andererseits aber auch zahlreiches neues und facettenreiches Grundlagen- und Handlungswissen darstellen. Die Ergebnisse haben ein erhebliches gesundheitspsychologisches und organisationsentwicklerisches Potenzial, das alle Beteiligten zum Handeln motivieren könnte. Dies hätte auch Konsequenzen für die Veränderung des Handelns in der Pastoral selbst, der Konstruktion der pastoralen Handlungsbedingungen und der Pastoralpläne.

Der vorliegende Beitrag hat die Absicht, das Konzept der Studie vorzustellen und aus dem Gesamtertrag ein vielfarbiges und durchaus vielschichtiges Spektrum zu präsentieren und für die Diskussion aufzubereiten. Denn es heißt auch im Vorwort unseres Buches zur Studie: „Wir hoffen, dass die Ergebnisse möglichst breit diskutiert werden. Dabei geht es um eine Diskussion in der kirchlichen und gesellschaftlichen Öffentlichkeit, vor allem aber mit den Seelsorgerinnen und Seelsorgern selbst, die ja Experten in eigener Sache sind.“⁴

Auf den Punkt gebracht: Die Seelsorgestudie ist eine Gesundheits-, Motivations- und Lebenszufriedenheitsstudie mit praktischer Relevanz für die Pastoral. Zur Vermeidung von Fehlinterpretationen, die immer wieder auftauchen und damit das Verständnis erschweren, sei ergänzt: Es handelt sich weder um eine Burnout-Studie, noch um eine Studie zur Pastoral der Kirche in Deutschland. Auch nicht um eine Studie zu Pastoral Konzepten, noch um eine Studie zur Theologie der Spiritualität. Schon gar nicht han-

hensive Analysis of the German Pastoral Ministry Study, in: *Journal of Religion and Health* 55 (2016) 2, 448–468; Christoph Jacobs – Klaus Baumann – Arndt Büssing – Wolfgang Weig – Eckhard Frick, Überraschend zufrieden bei knappen Ressourcen – und die Kraft der Spiritualität. Ergebnisse der Deutschen Seelsorgestudie, in: *Herder Korrespondenz* 69 (2015) 6, 294–298.

² Christoph Jacobs – Arndt Büssing, Wie es Seelsorgerinnen und Seelsorgern heute geht. Das pastoralpsychologische Konzept der Seelsorgestudie, in: *Theologie und Glaube* 105 (2015), 228–248.

³ Christoph Jacobs, Wie es Seelsorgern wirklich geht. Zum Zusammenhang von Persönlichkeit, Tätigkeit, Spiritualität und Gesundheit, in: *Herder Korrespondenz* 67 (2013) 10, 506–511.

⁴ Baumann u. a., *Zwischen Spirit und Stress* (s. Anm. 1).

delt es sich um eine Studie, in der offen oder verdeckt Orthodoxie oder Orthopraxis des pastoralen Personals analysiert wird.

Die Herangehensweise der Forschungsgruppe ist multiprofessionell. So konkretisiert sich in der Studie auch das pastoralpsychologische Anliegen, die Kenntnisse der Psychologie für die Praktische Theologie zugänglich zu machen, sodass sie für eine dem Evangelium und den Fragen der Menschen angemessene Praxis der Kirche fruchtbar gemacht werden können.⁵ Denn es gehört zum Auftrag der Pastoralpsychologie, der Berufsgruppe des pastoralen Personals besondere Aufmerksamkeit zukommen zu lassen.⁶ Das pastorale Handeln der Kirche trägt immer die Gesichter von Menschen. Ohne jede professionelle oder klerikale Blickverengung darf gesagt werden: Sie sind Schlüsselpersonen und Schlüsselressourcen in Zeiten des pastoralen Wandels.⁷

Umso wichtiger wird das Engagement für die Seelsorgenden, da aufgrund des Umbruchs der klassischen Sozialformen der Kirche die bedrängenden Strukturfragen zu *dem* Thema geworden sind, das Interesse und Ressourcen fast vollständig zu binden scheint.⁸ Auch kirchliche Systeme und ihre Theorien (aber auch Menschen) neigen dazu, sich selbst in die Zukunft retten zu wollen – koste es, was es wolle.⁹

Dies nehmen viele Seelsorgerinnen und Seelsorger natürlich wahr! Denn sie setzen für das Evangelium ihr Leben ein und stellen ihre Arbeitskraft der Kirche als Organisation von „Gemeinschaft und Dienstleistung“ (Lumen gentium 4) zur Verfügung. Fast alle werden in ihren Lebensentwürfen vom pastoralen Wandel direkt betroffen. Es ist paradox: Obwohl viele Gestaltveränderungen der Pastoral die Verknappung und Veränderung der Ressourcen zum Anlass haben, ist möglicherweise das pastorale Personal zurzeit ein ‚blinder Fleck‘ der Pastoral – möglicherweise auch der Praktischen Theologie.

Eine wesentliche Motivation der Forschergruppe ist es daher, „das Gelingen des Lebens von Seelsorger/innen zu fördern und ihren Bedürfnissen in der Pastoral eine Stimme zu geben“ (aus dem Anschreiben des Fragebogens). *Es geht um einen Beitrag zum Wohlergehen der Seelsorgenden in Zeiten pastoralen Wandels.* Aus gesundheitspsychologischer Perspektive ist dies besonders geboten. Denn anders als in ähnlichen

⁵ Isidor Baumgartner, Pastoralpsychologie. Einführung in die Praxis heilender Seelsorge, Düsseldorf 1990.

⁶ Vgl. Isidor Baumgartner, Seelsorgliche Kompetenz als pastoralpsychologisches Bildungsziel. Ein theoretischer und empirischer Beitrag zur pastoralpsychologischen Ausbildung von Seelsorgern, Passau 1982; Christoph Jacobs, Salutogenese. Eine pastoralpsychologische Studie zu seelischer Gesundheit, Ressourcen und Umgang mit Belastung bei Seelsorgern, Würzburg 2000.

⁷ Vgl. auch Michael Schüßler, Stellschraube Personal?, in: Herder Korrespondenz 70 (2016) 5, 34–38.

⁸ Zu den Wandlungsprozessen vgl. auch: Geht Kirche anders? Zum Innovations- und Veränderungspotential der klassischen Sozialformen, Pastoraltheologische Informationen 36 (2016) 2.

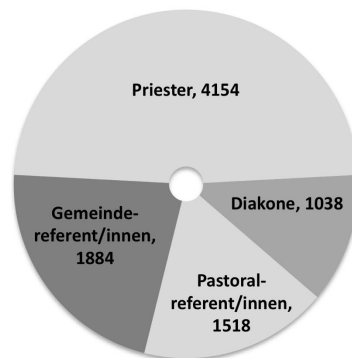
⁹ Vgl. Rainer Bucher, Wenn nichts bleibt, wie es war. Zur prekären Zukunft der Katholischen Kirche, Würzburg 2012.

gesellschaftsrelevanten Organisationen im Profit-Bereich ist im kirchlichen Feld viel zu wenig im Blick, dass ‚betriebliche‘ Umstrukturierungen sowie Veränderungen in den Arbeitsabläufen und im beruflichen Selbstverständnis (dies sind exakt die Kennzeichen der pastoralen Neukonzeptionen der Diözesen) durch verschiedene, psychologisch ausgesprochen wirksame Prozesse zu Motivationsverlusten, geringerer Arbeitsleistung, Gesundheitsgefährdung und erhöhtem Krankenstand beitragen können.¹⁰

Im Anschreiben zum Projekt heißt es daher: Es handelt sich um einen „Fragebogen zur Lebens- und Berufssituation von Priestern, Diakonen und Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst in Zeiten kirchlichen Wandels. Sie finden im Fragebogen zum Beispiel Fragen zur Spiritualität, zur Gesundheit, zur Zufriedenheit, zur privaten Lebenssituation, zum ‚Stress‘, zum Engagement im Dienst, zur Wertschätzung Ihrer Tätigkeit, zu Lebenseinstellungen, zu Anforderungen Ihrer Tätigkeit usw. Ziel des Fragebogens ist die Bereitstellung von aktuellem Grundlagenwissen zur Förderung Ihrer Gesundheit und Ihrer Zufriedenheit im Dienst. Es geht um Sie und Ihr Wohlergehen!“

1. Basisinformationen zur Studie und Forschungsdesign

Teilgenommen haben 8.600 Personen aus 22 von 27 deutschen Diözesen.¹¹ Zur Gesamtgruppe gehören – in gerundeten Zahlen – 4.150 Priester (48 %), 1.050 Diakone im Haupt- und Nebenamt (12 %), 1.500 Pastoralreferenten und Pastoralreferentinnen (18 %) und 1.900 Gemeindeferenten und Gemeindeferentinnen (22 %).



Die anonyme Befragung mit einem quantitativen Teil und einem qualitativen Teil wurde ohne Anreizsystem durchgeführt. Knapp 5 % der Befragten erklärten sich bereit, an einer vertiefenden qualitativen Interviewstudie teilzunehmen; von diesen

¹⁰ Johannes Siegrist, *Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen – Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen*, München 2015; Vgl. Johannes Siegrist – Karin Siegrist, *Stresstheoretische Modelle arbeitsbedingter Erkrankungen*, in: Peter Angerer u.a. (Hg.), *Psychische und psychosomatische Gesundheit in der Arbeit. Wissenschaft, Erfahrungen, Lösungen aus Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie und psychosomatischer Medizin*, Heidelberg 2014.

¹¹ Vgl. Baumann u. a., *Zwischen Spirit und Stress* (s. Anm. 1), 21ff

wurden 83 Personen zum Interview aufgesucht. Es handelt sich nicht um eine Auftragsarbeit der Deutschen Bischöfe oder der Diözesen, sondern um ein gemeinsames Forschungsprojekt der Forschungsgruppe Seelsorgestudie aus fünf deutschen Hochschulen (Freiburg, München, Osnabrück, Paderborn, Witten/Herdecke – vgl. dazu: www.seelsorgestudie.com). Die Multiprofessionalität dieser Forschungsgruppe ermöglicht einen breiten Forschungsansatz mit unterschiedlichen Interessen und theoretischen Konzepten, die bewusst nicht harmonisiert werden, weil möglichst viele Fragestellungen abgebildet werden sollen. Dies hat sich trotz aller damit verbundenen methodischen und praktischen Spannungen als sehr ertragreich erwiesen.

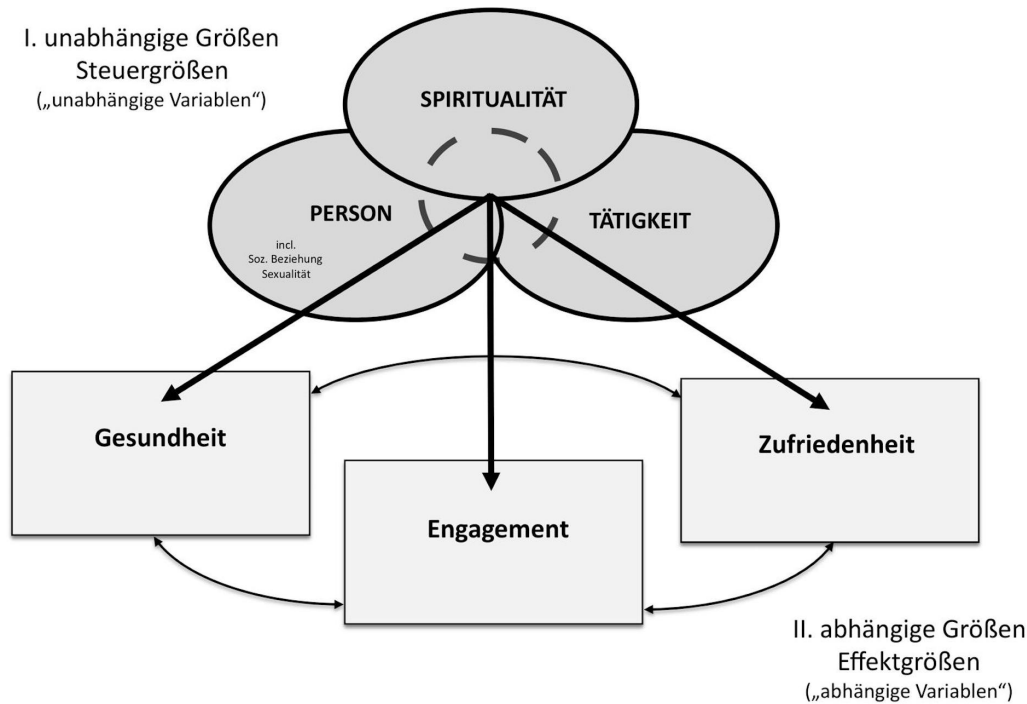
Im Fokus der Studie stehen die *Personen* der Seelsorgenden, die als Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten, als Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten, als Diakone und Priester in den Diözesen in entsprechenden Tätigkeitsfeldern und beruflichen Positionen ihren Dienst tun. Gegenstand der Untersuchung waren also nicht die Pastoralkonzepte der Diözesen, auch wenn sie trotzdem in manchen Ergebnissen einen Niederschlag finden.

Das ursprüngliche Konzept als repräsentative, aber eng begrenzte ‚Priesterstudie‘ wurde aufgrund des großen Interesses vieler Diözesen an einer umfassenden Situationserhebung und des Teilnahmewunsches der anderen Berufsgruppen bereits im Laufe der Befragung der ersten Diözese zu einem alle Seelsorgenden gleichermaßen umfassenden Studienkonzept umgeschrieben.

Das Forschungskonzept verlangt daher einerseits stets die Betrachtung der Zielgruppen als Gesamtheit, die nicht in Untergruppen aus Priestern, Diakonen, PastoralreferentInnen und GemeindereferentInnen zerrissen werden darf. Andererseits muss stets auch eine unterscheidende und vergleichende Berücksichtigung der soziologisch erfassbaren Identität der Berufsgruppen erfolgen, die selbstverständlich auch gesundheitliche und motivationale Auswirkungen hat. Gemeinsamkeiten und Unterschiede unter den Berufsgruppen (z. B. Geschlecht, Alter, Berufung und Berufsstand, Tätigkeitsfeld usw.) werden also immer gleichermaßen bedeutsame Auswertungskategorien darstellen. Eine Uniformierung der verschiedenen Gruppen (Subsummierung als SeelsorgerInnen) ist nicht angemessen, auch wenn dies häufig in der kirchlichen Öffentlichkeit Standard ist.

Zentral für das Forschungsdesign der Seelsorgestudie sind die drei Perspektiven: 1. Person, 2. Spiritualität, 3. Tätigkeit. Sie werden in den Blick genommen in ihrem Status und in ihrer Wechselbeziehung. Dabei gelten sie als Steuergrößen (unabhängige Variablen) hinsichtlich der Felder Gesundheit, Motivation und Zufriedenheit. Die gemessenen Parameter werden als Korrelationsgrößen bzw. Effektgrößen (abhängiger Variablen) betrachtet. Auch unter diesen Variablen werden Wechselbeziehungen vorausgesetzt und ausgewertet. Da es sich um eine Querschnittstudie zu einem einzigen Messzeitpunkt handelt, können Kausalbeziehungen nicht direkt nachgewiesen

werden. Annahmen von Wirkrichtungen werden durch Regressionsanalysen bzw. durch Literaturanalysen von Längsschnittstudien ins Spiel gebracht.



2. Theoretische Konzepte der Studie

Hermeneutischer Ansatz und zugleich verbindendes Grundkonzept der Fragestellungen der Seelsorgestudie ist das weithin etablierte ressourcenorientierte Salutogenese-Modell. Es hat sich in den vergangenen Jahren sowohl in der Gesundheitspsychologie als auch in der Medizin sowie in der Arbeits- und Organisationspsychologie als eine der bedeutsamen Rahmenkonzeptionen bewährt.

Entscheidend für die Übernahme des von Aaron Antonovsky vorgeschlagenen Modells war dessen Rezeption durch die Weltgesundheitsorganisation und die Institutionen der Gesundheitspolitik bzw. -förderung.¹² Das Salutogenese-Modell gilt inzwischen als integrierendes und synthetisierendes Modell (umbrella model) für alle Konzeptionen, in denen individuelle, gruppenbezogene, organisationale und spirituelle Ressourcen eine Rolle spielen.¹³ Dazu gehören u. a. Selbstwirksamkeit, Bindung, Kohärenzgefühl,

¹² Vgl. Aaron Antonovsky, *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*, Tübingen 1997; Jürgen Bengel – Regine Strittmatter – Hildegard Willmann, *Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert. Eine Expertise*, BZgA 2001.

¹³ Vgl. Monica Eriksson, Art. *Salutogenesis*, in: Alex C. Michalos (Hg.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, Dordrecht u. a. 2014, 5623f; Monica Eriksson, *The Salutogenic Framework for Health Promotion and Disease Prevention*, in: Andrew Steptoe (Hg.), *The Handbook of Behavioral Medicine*, New York 2011, 973–993.

Kontrollüberzeugungen, Coping/Belastungsbewältigung, erlernter Optimismus, Widerstandskraft, Resilienz, Wohlbefinden, Flow, innere Stärke, Empowerment, soziales Kapital u.v.a. Insofern wäre es unangemessen, das Salutogenese-Modell auf dem heutigen elaborierten Stand an einige Unzulänglichkeiten des Ursprungskonzeptes von Antonovsky zu fesseln, von dem es sich deutlich emanzipiert hat.

Zentral für das salutogenetische Denken ist seine Ressourcenorientierung, das sich vom Denken und Handeln in pathogenetischen Modellen deutlich unterscheidet. Seine Fragestellung lautet: „Was macht (alle) Menschen und ihre Systeme gesund, stark, leistungsfähig?“ Und nicht: „Was macht (einzelne) Menschen krank, gefährdet und leistungsschwach?“

Somit ist es umfassender und in der Regel inklusiver, vorausschauend und umfassend Prozesse von Gesundheit und Gelingen zu fördern statt nachträglich in Prozesse der therapeutischen Intervention bei Problemsituationen zu investieren. Zudem bezieht das Salutogenese-Modell in seinem aktuellen Verständnis die geistige, soziale, organisationale, kulturelle und spirituelle Dimension umfassend ein, während das pathogenetische Denken aufgrund seiner wissenschaftsgeschichtlichen Abstammung meist auf medizinische und psychopathologische Prozesse eingeengt arbeitet. Zudem berücksichtigt es häufig nicht die organisationale Dimension. Das Salutogenese-Konzept sieht den Erfolg nicht darin, pathogene Prozesse zu bekämpfen, sondern die Ressourcen zu stärken, die das Individuum widerstands- und anpassungsfähig machen. Aus theologischer Perspektive ist es besonders geeignet, weil es eine hohe Kompatibilität mit theologischem Denken ermöglicht, das auf einer Theologie des Heils (*salus*) aufbaut.¹⁴

Vier weitere Modelle, die für die Seelsorgestudie konzeptionell bedeutsam sind, müssen an dieser Stelle ebenfalls kurz skizziert werden:

1. Das Anforderungs-Ressourcen-Modell

Auf dem Stand der gegenwärtigen Forschung darf als empirisch gesichert gelten, dass im Prozess einer positiven Entwicklung von Lebensqualität, Gesundheit, Belastungsbewältigung und beruflichem Engagement die persönlichen und systemischen Ressourcen die entscheidende Rolle spielen.¹⁵ Sie werden in Beziehung gesetzt zu den Anforderungen, die mithilfe der Ressourcen bewältigt werden und die möglicherweise einer positiven Entwicklung Grenzen setzen. Das systemische Anforderungs-Ressourcen-Modell versteht Gesundheit als Bewältigung der internen und externen

¹⁴ Vgl. Christoph Jacobs, *Salutogenese. Vom Zauberwort zum theologischen Paradigma*, in: *Lebendiges Zeugnis 2* (2012), 107–18.

¹⁵ Vgl. Peter Becker, *Gesundheit durch Bedürfnisbefriedigung*, Göttingen 2006; Vgl. Peter Becker – Klaus Bös – Alexander Woll, *Ein Anforderungs-Ressourcen-Modell der körperlichen Gesundheit. Pfadanalytische Überprüfungen mit latenten Variablen*, in: *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie 2* (1994), 25–48.

Anforderungen des Lebens durch interne und externe Ressourcen: Gesundheit = f (Ressourcen/Anforderungen). Seine Stärke ist die Integration der Grundlagenforschung zu existenziellen Bedürfnissen des Menschen und der Ressourcentheorie, wie sie auch in der Bindungsforschung wichtig geworden ist.¹⁶ Im Rahmen der Seelsorgestudie stellt das Anforderungs-Ressourcen-Modell zwei Grundannahmen zur Verfügung¹⁷: a) Gelingende Lebensdynamik (Zufriedenheit, Gesundheit, Wohlbefinden) entsteht, wenn die Bilanz von Anforderungen und Ressourcen positiv im Sinne der Ressourcen ist; b) Spannung und Stress (Belastungssymptome, Unzufriedenheit, Burnout, Demotivation usw.) entstehen, wenn die Bilanz von Anforderungen und Ressourcen subjektiv negativ, also zugunsten der Stressoren ausfällt.

2. Das Modell der Bindungstheorie

Das Bindungsmodell gehört ebenfalls zu den etablierten Modellen der Psychologie.¹⁸ Es ist für die Erforschung der sozialen Beziehungen (auch im Kontext von Sexualität und Zölibat), der sozialen Kommunikation und Interaktion sowie verschiedener Aspekte der Gesundheit von Bedeutung.¹⁹ Das Bedürfnis nach Bindung gilt als eines der vier Grundbedürfnisse des Menschen und spielt eine entscheidende Rolle für das gesamte menschliche Wohlergehen.²⁰ Folgende Postulate und Forschungsergebnisse gehören zum Kern der Bindungstheorie: 1. Vertrauen in die Verfügbarkeit von Bindungspersonen entwickelt sich sehr früh und bleibt als Erwartung relativ unverändert in der Lebensspanne bestehen; 2. Aus den frühen Bindungserfahrungen entwickeln sich ‚motivationale Arbeitsmodelle‘, mit denen Beziehungen in der Gegenwart gestaltet werden; 3. Sichere Beziehungsmuster korrelieren mit guter Lebensqualität, unsichere Bindungsmuster mit Belastungsphänomenen bis hin zur Störung. Kurz gefasst: Personen mit dem Vertrauen, dass eine Bindungsperson verfügbar ist, sind sicherer im Umgang mit Menschen. Sie zeigen eine höhere Lebensqualität und ein günstigeres Beziehungsverhalten. Bindungsverhalten zu erforschen, ist jedoch sehr aufwendig, weil es sich nicht direkt erfragen lässt. In der Seelsorgestudie kommt die Bindungstheorie daher besonders im qualitativen Studienteil zu Anwendung.

¹⁶ Vgl. Klaus Grawe, *Psychologische Therapie*, Göttingen 1998.

¹⁷ Vgl. Stevan E. Hobfoll, *Conservation of Resources. A New Attempt at Conceptualizing Stress*, in: *American Psychologist* 44 (1989) 3, 513–24; Klaus Baumann – Arndt Büsing – Eckhard Frick – Christoph Jacobs – Wolfgang Weig (Hg.), *Zwischen Spirit und Stress. Die Seelsorgenden in den deutschen Diözesen*, Würzburg 2017.

¹⁸ Vgl. John Bowlby – Klaus E. Grossmann – Karin Grossmann, *Bindung und menschliche Entwicklung*, in: John Bowlby, Mary Ainsworth und die Grundlagen der Bindungstheorie, Stuttgart 2003.

¹⁹ Vgl. David Howe, *Bindung über die Lebensspanne*, Paderborn 2015.

²⁰ Vgl. Klaus Grawe, *Psychologische Therapie*, Göttingen 1998.

3. Das Modell der Passung von Person und Umwelt

Es handelt sich hier um ein allgemeines Modell zum Verständnis der Wechselwirkung von Person und Umwelt.²¹ Auf der Basis empirischer Belege wird davon ausgegangen, dass Menschen und Organisationen gleichermaßen davon profitieren, wenn ihre Kriterien des Wohlergehens und der effektiven Tätigkeit miteinander kompatibel sind. Stimmt die Passung, stellen sich Erfolge ein: die Zufriedenheit ist hoch, die Arbeitsleistung angemessen, die Gesundheit nimmt eine gute Entwicklung. Gerät die Passung über längere Zeit aus dem Gleichgewicht, stellen sich Misserfolge, verringerte Motivation und Arbeitsleistung, Unzufriedenheit, hohe Belastungsraten und auf Dauer ein verschlechterter Gesundheitsstatus bzw. Ausfälle der MitarbeiterInnen ein. Personen, die dieses Missverhältnis rechtzeitig bemerken, reagieren entweder mit Schonverhalten, innerer Emigration oder Ausscheiden aus dem pastoralen Dienst. Wichtig ist die empirische Einsicht, dass die subjektive Passung für die Konsequenzen im motivationalen und gesundheitlichen Bereich entscheidender ist als die objektive. Die Passung von Person und Umwelt entscheidet sich damit in zwei Interaktionen: Wenn 1. die Fähigkeiten und Anforderungen von Person und Tätigkeitsumfeld und 2. die Bedürfnisse der Person und die von der Umwelt bereitgestellten Ressourcen zueinander passen.

4. Das Modell der Gratifikationskrisen

Ein weiteres Modell, das für die Interaktion von Person und Tätigkeit hohe Erklärungskraft besitzt, ist das Gratifikationskrisenmodell von J. Siegrist.²² Die Organisationswissenschaften weisen darauf hin, dass organisationale Unterstützung und Wertschätzung für Motivation, Zufriedenheit und Gesundheit der MitarbeiterInnen eine große Rolle spielen und zwar umso mehr, je größer die Anforderungen an die Organisation und in der Organisation sind. Besonders in stressreichen und belastenden Situationen (also in der gegenwärtigen pastoralen Situation des Wandels) müssen MitarbeiterInnen die Erfahrung machen, dass die Organisation ihre Anstrengungen wertschätzt, sich um ihr Wohlergehen sorgt und Hilfe bereitstellt, wenn sie benötigt wird. Gerade in kritischen Situationen achten sie in besonderer Weise auf die verantwortlichen Personen in ihrer Organisation. Missachtung von Bedürfnissen und unfaire Behandlung werden dann meist nicht der ursächlichen Person (z. B. dem Vorgesetzten), sondern der repräsentierten Organisation zugeschrieben. Die Organisation wird quasi personifiziert. Diese Prozesse spielen besonders in der Kirche eine Rolle, weil die Verantwor-

²¹ Vgl. Jeffrey R. Edwards – Robert D. Caplan – R. Van Harrison, Person-Environment Fit Theory. Conceptual Foundations, Empirical Evidence, and Directions for Future Research, in: Cary. L. Cooper (Hg.), *Theories of Organizational Stress*, Oxford 1998, 28–67.

²² Vgl. Johannes Siegrist, *Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen – Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen*, München 2015.

tungsträger in der Hierarchie mit besonderer symbolischer und realer Macht ausgestattet sind.

Das Gratifikationskrisenmodell konkretisiert diese Zusammenhänge in ihrer Bedeutung für Gesundheit und Motivation in der beruflichen Tätigkeit. Empirisch abgesichert geht das Modell davon aus, dass der Mensch mit Blick auf seine Gesundheit und sein Engagement ein Bedürfnis nach sozialer Wertschätzung besitzt. Er braucht – existenziell notwendig – positive Rückmeldungen für seine Person und sein Handeln. Dies ist gerade in der Seelsorge von Bedeutung, weil sowohl Laien als auch geweihte Amtsträger in besonderer Weise ihre Tätigkeit mit ihrer Person verbunden sehen. Vor allem für Priester wird ihre Berufung zum Beruf.

Das Gratifikationskrisenmodell lässt die gegenwärtige Problematik der pastoralen Berufe in einem neuen Licht erscheinen: Weil seelsorgliche Existenz ganzheitlich als Berufung konzipiert ist, haben erhöhte Anstrengungen und Frustrationen in Zeiten des pastoralen Wandels, die Erfahrungen von Fruchtlosigkeit sowie Rollenveränderungen und Positionsenttäuschungen (z. B. bei Kooperatoren, die gerne Pfarrer wären, oder bei Laien, z. B. GemeindeferentInnen, die gerne die gleichen Aufstiegschancen oder Entwicklungsperspektiven hätten wie ihre KollegInnen) das Potenzial, Gratifikationskrisen mit negativen Folgen für Engagement und Gesundheit auszulösen.

5. Modelle zur Spiritualität

Ein besonderer Akzent der Seelsorgestudie liegt in der modelltheoretischen Annahme, dass für die Gruppe der SeelsorgerInnen die persönliche Spiritualität ein eigenständiger Wirkfaktor im Leben darstellt.²³ Spiritualität wird nicht als Subkategorie der Persönlichkeit konzipiert, sondern als eigenständige Variable, deren prägende Elemente sowohl die Persönlichkeit als auch die Kategorien des Lebensfeldes, z. B. die Zugehörigkeit zu einer Diözese bzw. zu einem Orden, der Lebensstand (z. B. Priester, Laie, Diakon, Ordensmann bzw. Ordensfrau) und das Tätigkeitsfeld mit seinen speziellen Eigenschaften darstellen.

Wichtig ist: In der Seelsorgestudie wird die Spiritualität der Seelsorgenden nicht, an und für sich' (also theologisch), sondern in ihrer *Wirkweise* aus gesundheitspsychologischer Perspektive untersucht. Dabei legen wir Wert darauf, dass geistliches Leben nicht instrumentalisiert wird, weil gläubiges Handeln zunächst ein Wert für sich ist. Andererseits ist zu beachten, dass sowohl die gesundheitspsychologische Forschung als auch die Weltgesundheitsorganisation die spirituelle Gesundheit als eigenständige Dimension mit besonderer Bedeutung für die Lebensqualität im Kontext der jeweiligen Kultur begreifen. Selbstverständlich ist die Beziehung zwischen Spiritualität (als

²³ Vgl. Jacobs – Büssing, Wie es Seelsorgerinnen und Seelsorgern heute geht (s. Anm. 2) 228–48; Harold G. Koenig – Michael E. McCullough – David B. Larson, Handbook of Religion and Health, Oxford 2001.

einem multidimensionalen Konstrukt) und Gesundheit (die ebenfalls multidimensional konzeptualisiert ist) sehr differenziert zu sehen.²⁴ Auch wenn in der gegenwärtigen Forschung weitgehend Übereinstimmung herrscht, dass Spiritualität in einem Anforderungs-Ressourcen-Modell in der Regel als Ressource zu konzipieren ist, gilt es festzuhalten, dass Spiritualität niemals monokausal zu Gesundheit führt und bei belasteten Persönlichkeiten auch belastende Folgen haben kann. Die gesundheitsfördernde Wirkung von Spiritualität wird vermutlich am ehesten über Verhaltens- und Emotionsregulation vermittelt. Für hochreligiöse Menschen hat die Spiritualität aufgrund ihrer Zentralität eine besonders prägende Kraft, weil sie das ganze Leben durchzieht (vgl. Religionsmonitor der Bertelsmann-Stiftung).

In Bezug auf die Seelsorgenden gehen wir davon aus, dass Spiritualität ihr Leben durchdringt und eine zentrale motivationale Rolle spielt. Zu den erfragten Perspektiven gehören: a) die alltägliche Erfahrung des Göttlichen, b) das religiöse Vertrauen, c) die Bedeutung (Wichtigkeit) unterschiedlicher Aspekte spiritueller Praxis für die Lebensbezüge, d) Eucharistiefeyer, Beichte, Exerzitien; e) die Bedeutung spezifischer Gebetsformen usw. – sowie der Zusammenhang dieser Spiritualitätsformen mit gesundheits- und belastungsbezogenen Variablen. Alle diese Variablen müssen jedoch auch mit Blick auf den jeweiligen Stand bzw. das jeweilige Lebensfeld untersucht werden. Da Spiritualität nicht nur in der angenehm-positiven Erfahrung des geistlichen Lebens, sondern auch in krisenhafter geistlicher Trockenheit erlebt wird²⁵, nimmt die Seelsorgestudie auch diese Fragerichtung sehr ernst.

3. Studienergebnisse in Schlaglichtern

Die im Folgenden aufgeführten Schlaglichter stellen eine auf zehn Ergebnisperspektiven komprimierte Auswahl aus dem Spektrum der Ergebnisse dar. Referenzgrundlagen zu den Ergebnissen bleiben das Sachbuch zur Seelsorgestudie und die unterschiedlichen Beiträge in den Fachzeitschriften. Aufgrund der Breite des Spektrums wird in diesem Beitrag auf jene Ergebnisse fokussiert, die für Person-, Organisations- und Spiritualitätsentwicklung von unmittelbarer Bedeutung sind. Es werden jene Ergebnisse dargestellt, die als repräsentativ und aussagekräftig für alle Diözesen gemeinsam gelten können.

²⁴ Vgl. Arndt Büssing – Niko Kohls, *Spiritualität transdisziplinär. Wissenschaftliche Grundlagen im Zusammenhang mit Gesundheit und Krankheit*, Heidelberg 2011.

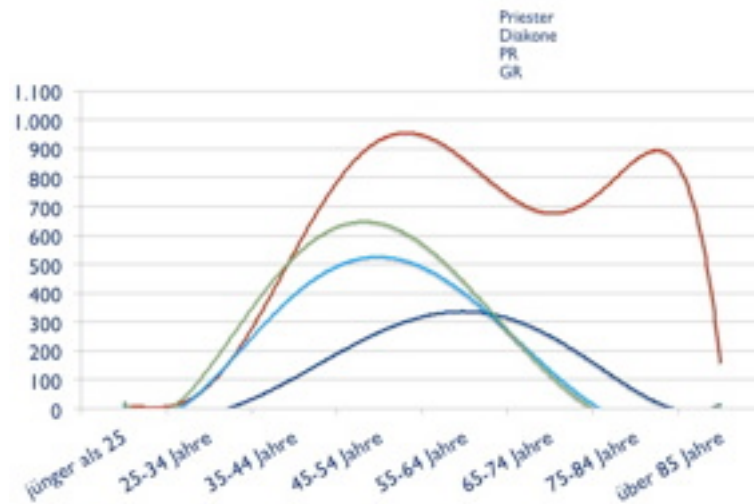
²⁵ Vgl. Baumann u. a., *Zwischen Spirit und Stress* (s. Anm. 1).

1. Mit einer Rücklaufquote von ca. 42 % liefert die Studie ein nach den Regeln sozialwissenschaftlicher Forschung repräsentatives Ergebnis. Die Altersverteilung kommt bei den Berufsgruppen der Realität sehr nahe.

Insgesamt wurden ca. 22.000 Fragebögen versandt. Die Rücklaufquote von 42 % aus 22 von 27 Diözesen ist als repräsentativ anzusehen und liegt auf dem Niveau vergleichbarer Befragungen ohne zusätzliche Teilnahmeanreize. Dies bedeutet: Die Antworten gelten nach den Kriterien sozialwissenschaftlicher Forschung auch für diejenigen, die nicht daran teilgenommen haben. Die Rücklaufquote unterscheidet sich allerdings bei den Berufsgruppen: Priester 37 %, Diakone 48 %, Laien 54 %.

Bei Rückmeldeveranstaltungen in den Diözesen haben wir die Teilnehmenden als ‚Experten in eigener Sache‘ nach einer Interpretation dieser Unterschiede gefragt: Alle Berufsgruppen zeigen die übereinstimmende Tendenz, dass bei den Laien eine höhere Affinität zu sozialwissenschaftlichen Erhebungen bestehe, bei den Priestern dagegen eine größere Reserviertheit. Die Laien (und häufig auch die Priester) interpretieren die höhere Rücklaufquote bei den Laien in Seelsorgeberufen als Effekt der Wertschätzung, in einer Befragung gewürdigt zu werden, und zusätzlich eines hohen Veränderungsanliegens mit Blick auf die pastorale Situation. Die Priester interpretieren ihre eigene Zurückhaltung einerseits als Ausdruck der Überlastung durch pastoralen Druck und viele Dokumentationsanforderungen der Diözesen, aber auch als Zeichen der Frustration, auf die Pastoral der Diözesen und ihre eigene Situation keinen Einfluss nehmen zu können. Die Vermutung, dass die verminderte Rücklaufquote der Priester auf die Pensionäre unter den Priestern zurückzuführen sei, trifft nicht zu; ihre Gruppe stellt 28 % der Teilnehmenden in der Untergruppe der Priester; damit ist sie weder unterrepräsentiert noch überrepräsentiert. Die Gruppe der Priester, die aus einem nicht-deutschsprachigen Land kommen, ist sicher deutlich unterrepräsentiert, weil nur 9 % der Antwortenden zu dieser Gruppe gehören; nur ein Anteil von 5,9 % der Priester ordnet sich dem europäischen Ausland zu.

Abbildung 1 zeigt die Altersverteilung. Die Kurve offenbart die Altersproblematik bei den Priestern, die gegenwärtig und noch einmal ab 2030 auf die Diözesen zukommen wird. Sie wird sich in zehn Jahren auch bei den Diakonen bemerkbar machen. Wenn nicht ein deutlicher Eingriff zur Steigerung des Nachwuchses erfolgt, wird um das Jahr 2025 herum die Gruppe der Priester über 65 Jahren so groß werden wie die unter 65 Jahren. Um das Jahr 2035 wird das Verhältnis der Priester über 65 Jahren zu denjenigen unter 65 Jahren ungefähr zwei Drittel zu einem Drittel betragen. In absehbarer Zeit (ab ca. 2025) wird die größere Arbeitsleistung in der Pastoral, wie sie in der Seelgestudie angegeben wurde, bei den Priestern über 65 Jahren liegen.



2. Die Lebenszufriedenheit ist hoch, die Arbeitszufriedenheit ist normal ausgeprägt. Beides steht in Spannung zu einer deutlichen Organisationsunzufriedenheit.

Die Lebenszufriedenheit aller Seelsorgenden wird von ihnen bei der Standard-Zufriedenheitsfrage der Demoskopie²⁶ als überraschend hoch angegeben. Die Angaben liegen deutlich höher als der Wert der Durchschnittsbevölkerung (7,6 zu 7,0) und auf gleicher Höhe wie bei vergleichbaren Berufen.²⁷ Ein ähnliches Ergebnis ergibt sich bei dem weltweit standardisierten Lebenszufriedenheitsfragebogen²⁸: Auch hier gehören die Priester (zusammen mit allen anderen SeelsorgerInnen auf dem gleichen Niveau) zu den sogenannten ‚High-Scorern‘. Allerdings: Werden die pensionierten Priester mit ihrer altersgemäß (!) sehr hohen Lebenszufriedenheit gesondert betrachtet, fallen die Werte der Priester auf 7,4 ab. Dann ergibt sich ein signifikanter Mittelwertsunterschied zu den anderen Berufsgruppen. Der Anteil an Personen mit einer ‚mäßigen‘ bis geringen Zufriedenheit (< 6) liegt zwischen 9 und 10 % (743 Personen); bei der Durchschnittsbevölkerung ist dieser Wert mehr als doppelt so hoch (21 %).

Die Arbeitszufriedenheit ist weitgehend normal ausgeprägt.²⁹ Lebens- und Arbeitszufriedenheit sind vor allem bei Priestern stärker miteinander verbunden als in der Normalbevölkerung. Diese zunächst eher positiven Ergebnisse stehen in starker Spannung zur Unzufriedenheit mit der eigenen kirchlichen Organisation, die höher ist als in

²⁶ Vgl. Constanze Beierlein u.a., Eine Single-Item-Skala zur Erfassung der Allgemeinen Lebenszufriedenheit, in: GESIS-Working Papers 33 (2014).

²⁷ Vgl. Christian M. Heidl – Margarete Landenberger – Patrick Jahn, Lebenszufriedenheit in Westdeutschland. Eine Querschnittsanalyse mit den Daten des sozio-oekonomischen Panels, in: The German Socio-Economic Panel (SOEP) 2012.

²⁸ Vgl. Ed Diener – Ronald Inglehart – Louis Tay, Theory and Validity of Life Satisfaction Scales, in: Social Indicators Research 112 (2013) 3, 497–527.

²⁹ Vgl. Oswald Neuberger – Mechthild Allerbeck, Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem Arbeitsbeschreibungsbogen (Abb), Bern 1978.

vergleichbaren Organisationen, die in den Mittelwert der Vergleichsgruppe eingegangen sind. Entscheidende Faktoren für das jeweilige Niveau sind wahrgenommene Wertschätzung, Autonomie, Qualität des Vorgesetzten, das Klima im Team und in der Gesamtorganisation. Möglicherweise ‚verschatten‘ eine Fokussierung auf die Organisationsunzufriedenheit und übermäßige Erwartungen an die ‚Versorgungsleistung‘ der Kirche die wahrgenommene Lebenszufriedenheit und die Zufriedenheit mit der Tätigkeit in der Seelsorge. Es ist anzunehmen, dass der ‚angeschlagene Zustand‘ der Pastoral der Diözesen in der Wahrnehmung der Seelsorgenden negative Wirkungen auf Arbeitszufriedenheit, Engagement und Gesundheit hat.

3. Die Größe der seelsorglichen Einheiten scheint eine pastorale Präferenz der Diözese darzustellen. Ein Einfluss auf Lebensqualität und Belastung ist nicht zu ermitteln. Von Bedeutung sind Klimafaktoren vor Ort: Vorgesetzte, Team, Arbeitsabläufe und vor allem Wertschätzung. Das Engagement ist durchschnittlich.

Die Größe der pastoralen Einheit (Pfarreien, Pfarrverband, Seelsorgeeinheit, pastoraler Raum) lag zum Zeitpunkt der Erhebung bei ca. 7.900 Katholiken, wobei eine Spannbreite von unter 1.000 bis annähernd 20.000 Personen Gemeindegliedern angegeben wurde. Gemeint ist nicht die objektive Größe aus Sicht der Diözese, sondern die Größe, wie sie in der Wahrnehmung der Seelsorgenden repräsentiert ist, weil dies für die Belastungswahrnehmung die entscheidende Rolle spielt.

Bei der Analyse wird deutlich, dass die vorgefundene Größe wohl weniger eine pastorale Notwendigkeit als eine pastorale Präferenz der Diözese darstellt, wobei zu vermuten ist, dass dabei die Ressourcen und Entscheidungen mit Blick auf die leitungsfähigen Pfarrer die entscheidende Rolle spielen.

Die wahrgenommene Größe der Seelsorge-Einheiten hat überraschenderweise keinen nachweisbaren Zusammenhang mit Belastung, Gesundheit und Zufriedenheit. Im Umkehrschluss scheint vielmehr die Qualität der Arbeit vor Ort (Führung, Team, Kommunikation, Wertschätzung, Autonomie usw.) entscheidend zu sein. Ungefähr die Hälfte der Stressbelastung erklärt sich aus fehlender Wertschätzung seitens der Vorgesetzten, subjektiv hoher Arbeitsbelastung, fehlender Distanz zur Arbeit in freien Zeiten und einem nicht ausreichenden Gefühl der persönlichen Lebenssicherheit.

Erfüllung bei der Arbeit und Engagement sind im Vergleich zu anderen akademischen Berufen als durchschnittlich oder sogar geringer anzusehen.

4. Die Tätigkeitsfelder und -bedingungen haben Auswirkungen auf das Engagement, die Zufriedenheit und Gesundheit.

In der Territorialeseelsorge Tätige (klassische Pfarreiseelsorge) haben ‚schlechtere Werte‘ (z. B. hinsichtlich Lebenszufriedenheit, Arbeitszufriedenheit, Autonomie, Arbeitsbelastung, Wertschätzung, Motivation, Burnout und Gesundheit) als Seelsorgende in

kategorialen Tätigkeitsfeldern (klassische Kategorialseelsorge, diözesane oder besondere Dienste). Eine Erklärung dafür könnten das Modell der Passung von Person und Tätigkeit und das Gratifikationskrisen-Modell liefern: Positionen und Tätigkeitsfelder sind stets mit Erfolgsbedingungen und Gratifikationen ausgestattet, die gesundheitliche Auswirkungen haben. Diese scheinen in der Kategorialseelsorge gesundheitsförderlicher und motivierender zu sein.

Bei den Priestern fallen vor allem die schlechteren Gesundheitswerte und bei den Pfarrvikaren die etwas höheren Burnout-Werte auf. Angesichts der Erkenntnis, dass die Positionierung als Pfarrvikar in den meisten Diözesen zunehmend (!) mehr eine diözesane Strukturentscheidung als eine Persönlichkeitseigenschaft bzw. ein Positionswunsch des Priesters darstellt, ist davon auszugehen, dass darin zu einem nicht zu unterschätzenden Teil negative Auswirkungen der Position (Gratifikationsdefizit, Autonomiedefizit) bzw. pastoralen Konzeption (unstrukturierte, erfolgarme Arbeitsbedingungen) enthalten sind.

5. Grunddaten der Persönlichkeit und gesundheitsrelevante Persönlichkeitseigenschaften liegen im Normalbereich. Doch das ist angesichts der Führungsaufgaben, der Anforderungen an die Stabilität im Alltag der Pastoral sowie der Herausforderungen des pastoralen Wandels eher problematisch.

Die Grunddaten der Persönlichkeit (Big Five) liegen im Normalbereich der Bevölkerung. Die Persönlichkeitseigenschaften lassen die Vermutung zu, dass pastorales Personal aus der Perspektive organisationaler Steuerung eher ‚widerständig‘ und für die Belange organisationsbezogenen Handelns schwer zu motivieren ist (v.a. verringerte Gewissenhaftigkeit und höhere ‚Originalität‘). Ein vermutlich nicht unbeträchtlicher Teil der Priester, aber auch der Laien in der Seelsorge bräuchte für Leitungsaufgaben und Anforderungen einer missionarischen Pastoral im Gegenwind der Gesellschaft eine höhere individuelle Stabilität und Belastungsfähigkeit.

Das pastorale Personal liegt bei den entscheidenden gesundheitsrelevanten Persönlichkeitsdispositionen (Kohärenzgefühl und Selbstwirksamkeit: belastungsrelevante, stimmungsrelevante, führungsrelevante Eigenschaften) um den bzw. unter dem Mittelwert der Normalbevölkerung. Eine gelassene und zugleich engagierte Existenz in der Seelsorge dürfte so nur für einen geringeren Teil der Personen möglich sein. Für Personen mit stark gestaltungs- und belastungsintensiven Aufgaben (z. B. komplexeren Leitungsaufgaben) wären Werte deutlich über dem Mittelwert erforderlich, weil sie sonst mit höherer Wahrscheinlichkeit überfordert und gesundheitlich gefährdet sind. Personen mit ähnlich belastungsintensiven Berufen haben in Vergleichsstudien bei den Gesundheitsressourcen höhere Werte. Wie auch später noch einmal deutlich werden wird, sind bei den Priestern und GemeindeferentInnen vermutlich nur ein Viertel der Personen mit Ressourcen ausgestattet, die für belastungsintensive Aufga-

ben ausreichen. Bei den Diakonen und PastoralreferentInnen ist der Anteil geringfügig höher.

6. Gesundheit ist einerseits eine Ressource der Person, andererseits vor allem auch eine Ressource aus der Organisation und ihren pastoralen Strukturen bzw. Arbeitsbedingungen.

Der Anteil der Personen mit Adipositas ist unter Seelsorgenden höher als in vergleichbaren Berufen (37 %). Adipositas, welche die Frage nach Intervention aufwirft (BMI > 30), haben 20 % der SeelsorgerInnen (Priester: 22 %; Diakone: 23 %; PR: 14 %; GR: 18 %).³⁰ Gesundheitliche Belastungen, Burnout und Unzufriedenheit zeigen sich vor allem bei einer vergleichsweise großen Gruppe von SeelsorgerInnen mit Adipositas Grad III (6 %).

Die Mittelwerte der Skala zur körperlichen und seelischen Gesundheit liegen im normalen Schwankungsbereich. In der großen Priesterstudie in den USA liegen die Gesundheitsbelastungen der Priester unter dem Mittelwert der Normalbevölkerung der USA. In der Seelsorgestudie liegen alle Seelsorgenden über dem Mittelwert der deutschen Normstichprobe³¹, d.h. der Belastungsindex ist bei Priestern im Vergleich etwas höher.

Insgesamt ist das Risiko für Burnout unter Seelsorgenden niedriger als in sozioökonomisch vergleichbaren Berufsgruppen (LehrerInnen, Ärzte und Ärztinnen): Ein sehr hohes Burnout-Risiko besteht bei ca. 1–3 % der Seelsorgenden; ein im Vergleich zur Gesamtgruppe erhöhtes Risiko bei weiteren 3–5 %. Burnout hat eine hohe personale Komponente (Fehlen von gesundheitlichen Ressourcen). Das höchste Gesundheitsrisiko bei den Priestern haben jedoch nicht die leitenden Pfarrer, sondern die Priester in der zweiten oder dritten Reihe. Am besten geht es den Priestern in kategorialen und besonderen Diensten. An diesem Faktum zeigt sich die gesundheitliche Relevanz organisationaler Faktoren durch Selektion, Arbeitsbedingungen und Gratifikation.

7. Das Thema Bindung verdient Aufmerksamkeit, weil sie für das soziale Leben der Seelsorgenden, für ihre Spiritualität, Gesundheit und soziale Rolle eine beachtliche Bedeutung hat.

Im qualitativen Teil der Seelsorgestudie wurden Seelsorgende (83 zufällig ausgewählte Personen; 1 % der Teilnehmenden) mit Blick auf die Bindungsdynamik befragt, die für

³⁰ Jacobs u. a., Überraschend zufrieden (s. Anm. 1) 294–298; Philipp Kerksieck – Klaus Baumann – Arndt Büssing – Eckhard Frick, Prevalence and Interaction of Stress and Psychosomatically Relevant Lifestyle Variables in Pastoral-Care Workers in the German Dioceses, in: Zeitschrift für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie 62 (2016) 4, 353–365.

³¹ Stephen Rossetti, Why Priests Are Happy. A Study of the Psychological and Spiritual Health of Priests, Notre Dame 2011.

ihr Lebensgefühl im Alltag, den seelsorglichen Stil und für ihre Spiritualität von Bedeutung ist.³² Die Stichprobe ist für qualitative Studien recht groß, auch wenn sie für eine differenzierte Gruppenbildung wiederum klein ist. Zum jetzigen Zeitpunkt kann gesagt werden:

1. Sichere Bindungsmuster zeigen sich gekoppelt mit besserer körperlicher und seelischer Gesundheit. Sie schützen vor äußeren und inneren Belastungen. Interventionen, die auf den jeweiligen Bindungsstil der Seelsorgenden ausgerichtet sind, könnten diese in Beruf und Beziehungsgestaltung gezielt unterstützen, z. B. indem Lernangebote gemacht werden, falsche Distanzen abzubauen, mit Einsamkeit umzugehen, Freundschaften aufrecht zu erhalten und Rollenunsicherheiten abzubauen.

2. Beachtung verdient der vergleichsweise niedrige Anteil von sicher gebundenen Personen (23 % gegenüber 50 % in internationalen Vergleichsstichproben der Normalbevölkerung). Die psychosomatische Belastung dieser Personen ist vergleichbar mit anderen helfenden und sozialen Berufen. Erwartbar ist, dass Seelsorgende mit unsicherer Bindung ihren Glauben und ihre Kirche vermehrt als festen Halt und Heimat suchen, weil sie ihn bei Menschen eher vermissen. In den biografischen Interviews gibt es Hinweise auf die korrespondierende oder gar kompensatorische Funktion von Kirche im Sinne von ‚Heimat‘, besonders im ländlichen Raum und in Gestalt eines prägenden Heimatpfarrers bei instabilen Beziehungserfahrungen in der Lebensgeschichte.

Die Bindungsthematik erhält einen weiteren Impuls durch die Analyse der Angstthematik bei jenen Seelsorgenden, bei denen die Lebenssituation durch soziale Ängste stark mitbestimmt wird. Dies ernst zu nehmen scheint deshalb besonders angebracht, weil soziale Angst im Sinne einer Störung in Deutschland von 2 % der Bevölkerung (also geschätzten 1,7 Millionen Betroffenen) als Alltagsproblem erfahren wird. Als besonders beeinträchtigend erweisen sich Ängste als ‚Angst am Altar‘ (also bei der Feier der Liturgie), in Situationen sozialer Bewährung, in der Suche nach Kontakt, Freundschaft und Beheimatung, in Situationen der Auseinandersetzung. Häufig stellen solche Ängste (bei denen es nach außen eine sehr hohe Dunkelziffer gibt) sowohl Erscheinungsformen als auch Konsequenzen dysfunktionaler Beziehungs- bzw. Bindungsmuster dar. Die ‚Kosten für die Seelsorge‘ dürften ebenso hoch sein wie für das Gesundheitssystem, weil Angst sehr viele Kräfte aufzehrt, Begegnungen fürchten lässt und Konflikte hervorbringt.

³² Jakob Johann Müller u. a., Bindung und psychosomatische Gesundheit bei katholischen Seelsorgenden/Attachment and Psychosomatic Health among Catholic Pastoral Professionals, in: Zeitschrift für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie 61 (2015) 4, 370–383.

8. Die in der Pastoral und ihren Strukturbedingungen mögliche Lebenskultur hat eine große Bedeutung für das Gelingen des Lebens in der Seelsorge.

Eine große Bedeutung im Rahmen der Studie hat das Forschungsfeld von Beziehung, Intimität und Sexualität. Leider muss die Vielzahl der Ergebnisse an dieser Stelle aus Platzgründen ausgesprochen komprimiert dargestellt werden an (vgl. daher zum Folgenden ausführlich die entsprechenden Fachbeiträge³³). Alle Berufsgruppen geben eine im Vergleich zur Normalbevölkerung überdurchschnittlich hohe subjektiv empfundene soziale Unterstützung an. Hinsichtlich sozialer Einsamkeit unterscheiden sie sich nicht nennenswert, hingegen deutlich bei der emotionalen Einsamkeit: Priester erleben diese häufiger. Etwa zwei Drittel (67 %) der Priester haben die zölibatäre Lebensform ‚alles in allem‘ bisher als positiv erfahren – 15 % jedoch nicht. Mehr als die Hälfte (58 %) der Priester würde sich wieder für die zölibatäre Lebensform entscheiden, 18 % sind diesbezüglich unentschlossen, ein Viertel würde dies nicht wieder tun. Die Ausbildung wurde mit Blick auf die eigene Lebensform nur von ca. 25 % aller SeelsorgerInnen als positiv erfahren.

Die zum Zölibat positiv eingestellten Priester unterscheiden sich hinsichtlich ihrer größeren Lebenszufriedenheit deutlich von dem anderen Drittel. Der Umgang mit dem Zölibat erweist sich daher als maßgeblich für die Lebenszufriedenheit (moderater Zusammenhang) und somit auch für die seelische Gesundheit. Zum jetzigen Stand ergeben sich Hinweise darauf, dass bei bis zu einem Drittel der Priester die persönlichen Ressourcen für ein souveränes Leben im Zölibat vermutlich nicht ausreichen. Grundsätzlich stehen hohe Identifikation mit der zölibatären Existenz, Lebenszufriedenheit, Gesundheit und Engagement in einem bedeutsamen positiven Zusammenhang.

Das Wohn- und Lebensumfeld steht in Zusammenhang mit dem Wohlergehen. Priester, die eine der verschiedenen Formen gemeinschaftlichen Wohnens/Lebens pflegen (Priester-Wohngemeinschaft, Wohngemeinschaft mit Haushälterin, Wohngemeinschaft mit anderen Personen usw.), haben hinsichtlich der Lebens- und Arbeitszufriedenheit, der Identifikation mit dem Priestertum und dem Zölibat bessere Werte als allein lebende Priester. Auch haben sie eine niedrigere Stress- und Gesundheitsbelastung.

³³ Klaus Baumann – Christoph Jacobs – Eckhard Frick SJ – Arndt Büssing, Commitment to Celibacy in German Catholic Priests. Its Relation to Religious Practices, Psychosomatic Health and Psychosocial Resources, in: *Journal of Religion and Health* 56 (2017) 2, 649–668; Jantje Kramer – Wolfgang Weig, Intimität und Sexualität bei katholischen Priestern in Deutschland – Ergebnisse aus der Seelsorgestudie, in: *Sexuologie* 23 (2016) 1–2; 5–16.

9. Die Spiritualität spielt eine bedeutsame Rolle für das Gelingen der seelsorglichen Existenz: für Engagement, Lebenszufriedenheit und Gesundheit.

Bei der Spiritualität werden Erfahrung/Erleben, Wichtigkeit und Frequenz der Ausübung unterschieden.³⁴ Das religiöse Vertrauen als lebensprägende Ressource ist bei allen Berufsgruppen hoch ausgeprägt – deutlich höher als bei Vergleichsgruppen. Eine bedeutsame Rolle spielt die Kenngröße der Wahrnehmung des Transzendenten im Alltag, bei der sich zwar signifikante, aber kaum tragfähig interpretierbare Unterschiede bei den Berufsgruppen ergeben. Die Erfahrungsdimension Gottes und das persönliche Gebet sind für alle Seelsorgenden die verbindende Größe.³⁵ Der persönliche Glaube wird von allen als hilfreich im Alltag empfunden. Gotteserfahrung zeigt sich in unterschiedlichen Profilen des spirituellen Erlebens. Noch bedeutsamer sind allerdings die unterschiedlichen Profile der spirituellen Praxis, wie es sich bei der Eucharistiefeier, der Beichte, Exerzitien oder dem Stundengebet zeigt; diese Unterschiede dürften in der Pastoral von Bedeutung sein.

Die geistliche Erfahrung des Heiligen im Alltag steht zusammen mit entsprechender Praxis in bedeutsamer Beziehung zu Lebensqualität, Engagement und Belastungserfahrungen in der Seelsorge. Am wichtigsten ist die Erfahrungsdimension. Diese ist gut vorherzusagen durch: a) die Praxis des privaten Gebets, b) die Erfahrung von Dankbarkeit, Staunen, Ehrfurcht und c) die Lebenszufriedenheit.

Die Häufigkeit, mit der spirituelle Formen vollzogen werden, spielt keine Rolle für die psychosomatische Gesundheit, wohl aber die Erfahrungsdimension. Trotz der allgemein betonten Wichtigkeit zeigte die zählbare (öffentlich) praktizierte Frömmigkeit (Häufigkeit von Eucharistiefeier, Stundengebet usw.) keine bzw. nur schwache Effekte für die Erfahrung des Heiligen im Leben. Sie können aber dennoch Ausdruck dessen sein. Viel wichtiger ist das private Gebet als unmittelbare Hinwendung zum Heiligen.

Spiritualität hat einen starken positiven Effekt auf das Engagement, aber keinen auf die Arbeitszufriedenheit und keinen protektiven Effekt gegenüber Burnout; diese sind von den Arbeitsbedingungen abhängig. Das bedeutet: Die Verankerung der Person mit ihrem seelsorglichen Engagement in der Erfahrung des göttlichen Grundes ist die effektive motivationale Strategie. Hingabe in der Seelsorge entsteht durch Motivation von innen und nicht durch Anreize von außen. Sie ersetzt allerdings nicht personale und umweltseitige Ressourcen, die für die Lebensbewältigung notwendig sind. Spiritualität ist kein Mittel gegen ein toxisches Arbeitsklima oder schwierige Organisationsbedingungen.

³⁴ Vgl. Jacobs – Büssing, *Wie es Seelsorgerinnen und Seelsorgern heute geht* (s. Anm. 2), 228–248.

³⁵ Vgl. Arndt Büssing – Eckhard Frick – Christoph Jacobs – Klaus Baumann, *Self-Attributed Importance of Spiritual Practices in Catholic Pastoral Workers and Their Association with Life Satisfaction*, in: *Pastoral Psychology* 66 (2017) 3, 1–16.

Als spirituelle Menschen kennen Seelsorgende auch Phasen geistlicher Trockenheit.³⁶ In diesen unvermeidlichen Zeiten profitieren sie davon, wenn sie in geistlicher Begleitung sind. Geistliche Begleitung verhindert nicht, dass diese Phasen auftreten, scheint aber beim Durchschreiten dieser für den Glauben bedeutsamen Wegstrecken hilfreich zu sein. Als Vorhersagevariablen für wahrgenommene Gottferne dürfen das Austrocknen der Gottese Erfahrung im Alltag, ein eher schwaches Erleben von Kohärenz im Leben und Erfahrungen der Einsamkeit (die bei Priestern in gemeinschaftlichen Lebensformen geringer ist) gelten. Spiritualität ist dann als eine Kraftquelle bedeutsam, wenn sie das Leben durchdringt. Diese Ressource kann aber auch versiegen, wenn sie nicht gepflegt wird.

10. Das vierfache Ressourcenprofil aus den drei gesundheitsrelevanten Persönlichkeitsdispositionen (Kohärenz, Selbstwirksamkeit, Resilienz) zeigt erhebliche Konsequenzen für Gesundheitsstatus, Belastungssituation, Lebenszufriedenheit und Engagement.

Die drei gesundheitsrelevanten Persönlichkeitsdispositionen von Kohärenzgefühl, Selbstwirksamkeit und Resilienz lassen sich zu einem Gesamtindex der Stärke der Lebensbewältigung kombinieren. In diesem lassen sich vier Gruppen (Cluster) ausmachen, die ein Gesundheitsressourcenprofil der Person darstellen. Dieses Ressourcenprofil lässt sich in Beziehung setzen zu einem vierfachen Stärken-Schwächen-Profil, das in der Personalführung häufig intuitiv eingesetzt wird:

1. viele Ressourcen und wenige Schwächen
2. mehr Ressourcen als Schwächen
3. mehr Schwächen als Ressourcen
4. wenig Ressourcen und viele Schwächen.

Das in der Studie empirisch vorhandene Ressourcenprofil ist allerdings kein (!) Kompetenzprofil, sondern ein Basisprofil, das die gesundheitliche Dynamik und die motivationale Arbeitsdynamik einer Person erklären kann:

- Ressourcenprofil 1: sehr gute gesundheitliche Ressourcen und meist problemlose Aufgabenbewältigung (ca. 33 %)

³⁶ Vgl. Büssing u. a., Self-Attributed Importance of Spiritual Practices (s. Anm. 35) 1–16; Arndt Büssing – Eckhard Frick – Christoph Jacobs – Klaus Baumann, Spiritual Dryness in Non-Ordained Catholic Pastoral Workers, in: *Religions* 7 (2016) 12, 141; Arndt Büssing – Andreas Günther – Klaus Baumann – Eckhard Frick – Christoph Jacobs, Spiritual Dryness as a Measure; Vgl. of a Specific Spiritual Crisis in Catholic Priests: Associations with Symptoms of Burnout and Distress, in: *Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine* (2013); Arndt Büssing – Jochen Sautermeister – Eckhard Frick – Klaus Baumann, Reactions and Strategies of German Catholic Priests to Cope with Phases of Spiritual Dryness, in: *Journal of Religion and Health* (2016), 1–14.

- Ressourcenprofil 2: ‚normale‘ gesundheitliche Ressourcen (ca. 28 %), Aufgabenbewältigung nicht gefährdet
- Ressourcenprofil 3: erhöhte Stressbelastung und eine leichte Burnout-Gefährdung (ca. 25 %)
- Ressourcenprofil 4: unterdurchschnittliche gesundheitliche Ressourcen; Überforderung bei der Arbeit, erhöhte Gesundheitsbelastung und Burnout-Gefährdung (ca. 14 %).

Die Bezeichnungen „Ressourcenträger“ (Profil 1), „Allrounder“ (Profil 2), „Angestrenzte“ (Profil 3) und „Erschöpfte“ (Profil 4) sind nicht als Wertung zu verstehen, sondern geben eine Verstehensrichtung an, die viele Intuitionen und Erfahrungswerte bestätigt. Die Profile erweisen ihre Aussagekraft beim Gesundheitsstatus. Für die Priester lässt sich folgende Situation ermitteln: Im Profil 1 ist der Gesundheitsstatus sehr gut und das Burnout-Risiko gering. In Profil 4 finden sich 60 % der Priester mit einem gefährdeten Gesundheitsstatus und 50 % der Personen mit einem hohen bis mittleren Burnout-Status bzw. -Risiko.

Für die Organisation der Pastoral bedeutet dies: Personen, die nicht ihrem Profil gemäß eingesetzt werden, erleben entweder Unzufriedenheit oder Überforderung. Oder sie können sogar krank werden.

Das vierfache Ressourcenprofil und die damit verbundenen Belastungsparameter zeigen: Die Passung von Person und Tätigkeit ist zusammen mit der Spiritualität (!) die entscheidende Größe für das Wohlergehen und die seelsorgliche Gestaltungskraft der Seelsorgenden. Es braucht strukturelle Bedingungen und einen Personaleinsatz, der den Erfordernissen heutiger Pastoral und den Ressourcen des Personals gleichermaßen gerecht wird.

Interpretationsrichtungen und das Nachdenken über Konsequenzen

Die bisherige Darstellung der Ergebnisse hat weitgehend auf Interpretationen und Formulierung von Konsequenzen verzichtet. Im Folgenden seien einige Thesen und Überlegungen für Handlungsoptionen angestellt. Sie sind ebenfalls in gewisser Weise Ergebnisse der Studie: erwachsen aus den Diskussionen und Empfehlungen der ‚ExpertInnen in eigener Sache‘ auf den o.g. diözesanen Rückmeldeveranstaltungen, aus den Diskussionen der Forschungsgruppe zum Sachbuch, im Kontext verschiedener Veranstaltungen für Leitungsverantwortliche in den Diözesen und aus den Jahrestagungen der Personalverantwortlichen der Deutschen Diözesen. An den unterschiedlichen Foren, Kommunikations- und Strategieveranstaltungen zu Seelsorgestudie haben – überschlagsmäßig kalkuliert – bisher mindestens ca. 6.000 Personen teilgenommen.

Vergewisserung: Geistlicher und menschlicher Realismus bei der Interpretation

Die Ergebnisse der Seelsorgestudie sind einerseits ermutigend und bestätigend, andererseits aber auch ernüchternd, manchmal beunruhigend. Ermutigend sind sie deswegen, weil zahlreiche Ergebnisse überraschend positiv ausfallen (Zufriedenheit, Wertschätzung der Tätigkeit, Burnout-Situation) und auf die ‚Stärke‘ des Berufs als Seelsorgerin und Seelsorger hinweisen. Manche Ergebnisse bestätigen das ‚gefühlte Wissen‘ (z. B. die Ergebnisse zur zölibatären Lebenskultur, Beichtpraxis usw.). Andere Ergebnisse enthalten Hinweise auf erwartete wie unerwartete Problembereiche, wie Altersstruktur, Lebenssicherheit/Gestaltungskraft, Wertschätzungsdefizite (GemeindefereferentInnen, Kooperatoren), Rollen- und Entwicklungsprobleme (Koordinator, pastorale Struktur- und Erfolgsschwäche des Feldes der Territorialeseelsorge) usw.

Für die Interpretation der Gesamtsituation des pastoralen Personals sei an dieser Stelle auf eine zentrale Passage der Deutung des Apostels Paulus zur Ressourcensituation der Gemeinden zum Beginn der wohl am meisten dynamischen und missionarischen Epochen des Christentums verwiesen. Diese könnte eine geistliche Hintergrundfolie für die Bestimmung der Interpretationsrichtungen und Konsequenzen sein. Auf jeden Fall hat dieser Hinweis bei zahlreichen Rückmeldeveranstaltungen der Seelsorgestudie zu unaufgeregten, aber zupackenden Handlungsoptionen auf Basis der Seelsorgestudie geführt:

„Seht doch auf eure Berufung, Brüder und Schwestern! Da sind nicht viele Weise im irdischen Sinn, nicht viele Mächtige, nicht viele Vornehme, sondern das Törichte in der Welt hat Gott erwählt, um die Weisen zuschanden zu machen, und das Schwache in der Welt hat Gott erwählt, um das Starke zuschanden zu machen. Und das Niedrige in der Welt und das Verachtete hat Gott erwählt: das, was nichts ist, um das, was etwas ist, zu vernichten, damit kein Mensch sich rühmen kann vor Gott“ (1 Kor 1,26–29).

These 1: Die Ressourcen des pastoralen Personals werden in wenigen Jahren im Vergleich zu heute sehr begrenzt sein. Dies braucht Akzeptanz, Berücksichtigung für die pastoralen Konzeptionen und neue kreative Modelle für den Einsatz in der Pastoral der Kirche.

Vor allem nach dem bevorstehenden Ausscheiden der ersten Welle der mit Blick auf ihre Anzahl, ihre Persönlichkeit und ihr Engagement starken Gruppe der Pensionäre wird die Ressourcenarmut *an* priesterlichem Personal und *im* priesterlichen Personal noch viel schmerzhafter in den Blick kommen, als dies heute bereits der Fall ist. Die Ressourcenarmut wird durch keine organisations- oder personalentwicklerischen Maßnahmen in den Griff zu bekommen sein. Sie wird aller Wahrscheinlichkeit nach in absehbarer Zeit auch die anderen pastoralen Gruppen betreffen, weil Berufe in der Kirche einerseits unter dem Rückgang der Bevölkerung und dem Rückgang an kirchlicher Bindung, andererseits auch unter deutlichen Attraktivitätsdefiziten leiden.

Die Gruppe mit dem höchsten Altersdurchschnitt wird in wenigen Jahren die Gruppe der Diakone sein und sollte daher besonders in der Bedeutung für die Pastoral neu erkannt werden. Alle Berufsgruppen und die für sie Verantwortlichen (Personaldezernenten, EinsatzleiterInnen) müssen darauf insistieren, dass die Pastoral Konzepte der Diözesen diese Ressourcenarmut akzeptieren und als Teil pastoralen Handelns konstruktiv verarbeiten. Die Pastoral wird in Zukunft – wie es das Zweite Vatikanische Konzil deutlich theologisch fundiert hat – in den Händen der Gläubigen und nicht in den Händen der Professionellen liegen. Zusätzlich gilt es darüber nachzudenken, wie völlig neue Personengruppen, berufliche Zugangswege und Qualifikationswege für pastorale Berufe erschlossen werden können.

These 2: Die Ressourcen des pastoralen Personals werden eine entscheidende ‚bauliche‘ Determinante des Handelns der Diözesen sein.

Ob der Gestaltwandel der Pastoral gelingt, wird wesentlich davon abhängen, ob die Seelsorgenden als Schlüsselpersonen pastoralen Handelns für die in heutiger Zeit notwendigen Pastoral Konzeptionen gewonnen werden können. Es braucht das dezidierte Ja zu den Umbauprojekten von möglichst vielen Beteiligten. Dazu gehören auch diejenigen, die nicht mehr im aktiven Dienst stehen, sondern im Alter ehrenamtlich Dienst tun.

Dies wird nur gelingen, wenn die ‚Architekten‘ der Pastoral Konzepte (Pastoralabteilungen und Wissenschaftler) und die Personalverantwortlichen (Einsatzleiter und Fortbildende) permanent konstruktiv zusammenarbeiten. Meines Erachtens kalkulieren viele Pastoral Konzepte auch heute noch mit menschlichen Ressourcen, die auch bei vorausgesetztem guten Willen Einzelner nicht vorhanden sein werden. Den Personaldezernenten kommt vermutlich in diesem Prozess großer Einfluss hinsichtlich realitätsgerechter Information und Verteilungsmacht zu. Sie sind aber auch die ‚Gatekeeper und Treuhänder‘ der menschlichen Ressourcen, für deren Gesundheit und Nachhaltigkeit sie Sorge zu tragen haben.

In den Rückmeldeveranstaltungen kam zum Ausdruck, dass es für einen überwiegenden Teil der Teilnehmenden nicht belastend, sondern entlastend war, dass durch die Seelsorgestudie die Knappheit der Ressourcen *an* pastoralem Personal, aber auch die Knappheit der Ressourcen *im* pastoralen Personal ansehbar und besprechbar gemacht wurde. Die Seelsorgenden brachten deutlich ihre Erwartung zum Ausdruck, dass ihre Ressourcen als ‚Maßgröße‘ der pastoralen Konzepte auch Anerkennung finden.

These 3: Pastoraler Wandel wird von den Seelsorgenden häufig unter der Perspektive des realen oder befürchteten Ressourcenverlustes wahrgenommen. Hier ergibt sich für die theologisch und pastoral Verantwortlichen Argumentationsbedarf und Handlungsbedarf zur Stärkung der Motivation.

Die gesundheitspsychologischen und motivationalen Daten sprechen dafür, dass ein großer Teil des pastoralen Personals aus unterschiedlichen Gründen den notwendigen Wandel als realen oder antizipierten Ressourcenverlust (Gratifikationskrisen, Autonomieverluste, erhöhte Anstrengungen bei gleichbleibenden oder abnehmenden eigenen Ressourcen) wahrnimmt. Ressourcenverluste wirken sich in der Regel gesundheitsvermindernd und motivationsschädigend aus.

Beispiel 1: Große Seelsorgeräume brauchen ressourcen-starke priesterliche Leiter. Davon gibt es wenige. Viele Priester werden zu Pfarrvikaren ‚gemacht werden‘ (müssen). Das führt nicht selten zu einem für das Engagement negativ relevanten Ressourcenverlust.

Beispiel 2: Die häufig thematisierte ‚Amtsaufgabe‘ bei den Laienberufen in der Kirche und die vergleichsweise geringere Zufriedenheit mit Bezahlung und Entwicklungsmöglichkeiten bei GemeindeferentInnen zeigt, wie wenig die Diözesen diese seit Jahren bekannte Problematik des psychologisch relevanten sozialen Vergleichs untereinander und mit vergleichbaren Berufen in der sogenannten ‚freien Wirtschaft‘ in den Griff bekommen.

Beispiel 3: Es zeigen sich deutliche ‚Wanderungsbewegungen‘ in Richtung der klassischen Kategorielseelsorge. Umgekehrt tritt häufig ein Widerstand der dort etablierten Gruppen (v.a. PastoralreferentInnen) gegen die notwendige ‚Verflüssigung der Grenzen‘ von klassischer Territorial- bzw. Kategorielseelsorge auf, der für die Weiterentwicklung einer Netzwerkpastoral aus territorialen und kategorialen Elementen und Einsatzkonzepten hinderlich sein kann.

Aus den Daten der Studie kann gefolgert werden, dass die Bewältigung der Ressourcenverluste für pastorale Organisation und Einsatzplanung ein zentrales Thema sein wird, für das wiederum Ressourcen bereitgestellt werden müssen (Begleitungsangebote, Konfliktmanagement, Weiterbildung usw.).

These 4: Schlüssel zur Motivation sind eine spirituelle Organisation, spirituelle Praxis und spirituelle Personen: Organisationale pastorale Konzepte müssen Räume zur Gotteserfahrung ermöglichen.

Wie die Studienergebnisse zeigen, ist die Erfahrung des Heiligen im Leben ein empirisch gut erfassbarer zentraler Motivator für seelsorgliches Engagement. Eine zweite Quelle sind personale Faktoren wie Selbstwirksamkeit, Kohärenz, Resilienz und Identifikation mit dem Beruf. Extrinsische Motivatoren (zum Beispiel finanzielle Anreize)

entfalten ihre Wirkung eher im Bereich der Arbeitszufriedenheit. Aber auch dort werden sie schwächer wirken als gute organisationale Arbeitsbedingungen.

Als Konsequenz sollten die Verantwortlichen für die pastoralen Konzepte und für den pastoralen Einsatz als erstes die Pastoralkonzepte auf eine spirituell motivierende Dynamik prüfen bzw. ausrichten. Die Konzepte werden nur dann als gut empfunden, wenn sie als spirituell motivierend und fördernd wahrgenommen werden. Konzepte zur Bewahrung der Institution werden als zukunftslos interpretiert. Die äußeren Formen der Spiritualität sind weniger entscheidend. Sie werden vielfältig sein müssen, weil die Personen, die biografischen Erfahrungsbedingungen und die Berufungen vielfältig sind. Es kommt darauf an, dass die Organisation dem Individuum im Raum des pastoralen Handelns Erfahrungen des Heiligen ermöglicht. Dafür sind freie Ressourcen notwendig, für die angesichts der angegebenen hohen Arbeitszeiten vermutlich subjektiv wenig Freiraum vorhanden ist. Anders formuliert: Die Zukunft der Pastoral hängt daran, ob die pastorale Organisation sich so aufstellt, dass sie selbst spirituell ist und den Seelsorgenden ermöglicht, ihrem spirituellen Leben Vorrang vor dem Funktionalisieren zu geben.

These 5: Diözesane Pastoralplanung und Personaleinsatz brauchen ‚betriebliche‘ Gesundheitsförderung.

Die Gesundheits- und Persönlichkeitsdaten der Seelsorgestudie machen darauf aufmerksam, dass zum Selbstverständnis kirchlicher Organisation in heutiger Zeit eine berufsfeldbezogene, gemeinschaftliche und individualisierbare Gesundheitsförderung gehört. In jeder Diözese sollten

1. eine Überprüfung der Umstrukturierungsmaßnahmen und der pastoralen Konzepte auf gesundheitsrelevante Eingriffe in das sensible Gleichgewicht der Passung von Person und Umwelt bzw. von Anforderungen und Ressourcen selbstverständlich sein
2. Personalressourcen und finanzielle Ressourcen zur Gesundheitsförderung bereitgestellt werden.

Dieser Aufwand ist geringer als die Gesundheitskosten durch Fehlentscheidungen: Investition in Gesundheitsförderung rechnet sich; sie ist motivierender und kostensparender als Burnout und Krankheitsfolgen zu bewältigen. Es gibt bereits Diözesen – nicht zuletzt motiviert durch die Ergebnisse der Seelsorgestudie –, in denen die Gesundheitsförderung ein (auch personell und finanziell ausgestattetes) Teilgebiet des Personaleinsatzes und der Personalentwicklung geworden ist.

These 6: Die Diözesen und die Seelsorgenden müssen intensiv daran arbeiten, die Spannung zwischen persönlicher Freude an der Seelsorge und Unzufriedenheit mit der Organisation zu vermindern.

Seelsorgerinnen und Seelsorger haben Freude an der Seelsorge. Dies stellt für sie eine bedeutsame Quelle der Arbeitszufriedenheit dar. Diese Freude gilt es zu betonen und zu schützen angesichts aller ‚Bedrohungen‘ durch pastorale Schwierigkeiten und organisationale Defizite. Vor allem für die Priester stehen Lebens- und Arbeitszufriedenheit in einem sehr engen Zusammenhang. Die Unzufriedenheit mit den Strukturen der eigenen Organisation und ihrer Leitung dürfte bei vielen die eigene Lebenszufriedenheit bedrohen und eine Quelle verminderten Engagements darstellen. Die ‚Papierform‘ pastoraler Konzepte und die Praxis des Handelns der Organisation und ihrer Verantwortlichen scheint keine Überzeugungskraft zu besitzen. Verbesserungsbedarf besteht u. a. in folgenden Bereichen: Überzeugungskraft der Zukunftsstrategien und Ziele, Prioritätensetzung, Vertrauen in die Zukunftsfähigkeit, Sorge der Verantwortlichen um die MitarbeiterInnen.

These 7: Es braucht eine gezielte organisationale Förderung der gesundheitsrelevanten Persönlichkeitsdispositionen zur Stärkung von Lebenssicherheit und Gestaltungskraft.

Beim vorhandenen Personal scheinen eine Selektion von Personen und eine Förderung von Prozessen stattgefunden zu haben, als deren Resultat ein angesichts der pastoralen Herausforderungen nicht ausreichendes Niveau von Lebenssouveränität und Gestaltungskraft der Gesamtgruppe zu sehen ist. Natürlich gibt es eine beachtliche Anzahl ressourcenstarker Personen. Aber die Gruppe derer mit vergleichsweise geringerer Lebenssicherheit und Gestaltungskraft ist deutlich größer.

Theoretisch lässt sich dies über längere Zeiträume konstruktiv sowohl durch die Gestaltung der organisationalen Bedingungen wie auch durch individuelle Förderung verändern.

Organisationale Faktoren sind vor allem: a) Konsistenz der Lebenserfahrungen in der Berufsbiografie, b) die Balance zwischen Überbelastung und Unterbelastung und c) die Partizipation am Entscheidungsgeschehen. Zusätzlich sind Investitionen in die Entwicklung und Pflege der persönlichen und beruflichen Ressourcen notwendig.

Diese Erfahrungen müssen die Pastoralpläne und der Personaleinsatz ermöglichen. Daher braucht es 1. Verlässlichkeit der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Transparenz und Sicherheit für die Zukunft; 2. eine strukturelle und individuelle Aufhebung des Missverhältnisses zwischen Überbelastung in Bereichen, in denen eine Person sich schwach fühlt, und Unterbelastung in Bereichen, in denen eine Person sich stark fühlt; 3. die Erfahrung, das eigene Leben in die Hand nehmen zu können – selbst wenn man Gehorsam versprochen und beruflich keine Alternativen hat.

These 8: Zur Bewältigung der Folgen des Modernisierungsschubs der Kirche braucht es gegensteuernde Maßnahmen: charismen- und ressourcenorientierter Personaleinsatz, Wertschätzung und Professionalisierung und schließlich Verflüssigung der Grenzen der Dichotomie territorialer und kategorialer Felder der Seelsorge.

Die in Zukunft (vergleichsweise wenigen) leitenden Pfarrer und die Angehörigen der Kategorialseelsorge sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt die ‚Gewinner‘ und die in Zukunft in den meisten Diözesen wachsende Gruppe der Pfarrvikare die ‚Verlierer‘ der Umstrukturierungen der pastoralen Organisation und der Pastoralpläne.

Als Priester ist man aller Wahrscheinlichkeit nach in zwei Fällen gesundheitsgefährdet: Wenn man geringere Ressourcen mitbringt und deshalb in die gratifikationsarme und autonomiebeschränkte ‚zweite Reihe‘ geschoben wird; oder wenn man geringere Ressourcen mitbringt und (in manchen personalarmen Diözesen) in Leitungspositionen gebracht wird, welche die Gesundheitsressourcen übersteigen.

Folgende Maßnahmen sollten auf den Weg gebracht werden:

1. Es sollten keine Personen in Führungspositionen gebracht werden, bei denen die Anforderungen auf Dauer die Ressourcen übersteigen. Auch dann nicht, wenn Pastoralpläne zurzeit noch Stellenpläne anfordern, die mehr Ressourcen voraussetzen, als vorhanden sind – das ist in vielen Diözesen der Fall. Auch dann nicht, wenn subjektive Fehleinschätzungen der Person über die eigene Qualifikation vorliegen.
2. Der Schwerpunkt der Investition in Führungs- und Leitungspersonen muss zumindest ergänzt, wenn nicht gar auf Dauer schwerpunktmäßig abgelöst werden durch eine Investition in die Gruppe der Pfarrvikare und Pastoren und dann allgemein in die Wertschätzung des seelsorglichen (priesterlichen) Dienstes.
3. Es braucht eine neue Wertschätzung der priesterlichen, aber auch der allgemeinen seelsorglichen Identität, die theologisch und nicht organisationslogisch bzw. funktional gewährt und gesichert ist. Dies wäre ein gegenläufiger Prozess zur Entwicklung in der Postmoderne. Es wäre ‚gesundheitslich‘ viel gewonnen, wenn die Gläubigen den Seelsorger, die Seelsorgerin als solche und wegen ihres Lebenseinsatzes schätzen würden. Dass eine solche Entwicklung einen wesentlichen Beitrag der Seelsorgenden selbst voraussetzt, ist offensichtlich.

Das Tätigkeitsfeld der Pfarrvikare braucht vor dem Hintergrund der erhobenen Daten zweierlei Maßnahmen in Pastorkonzeption und Personaleinsatz:

1. eine Strukturierung und Professionalisierung der seelsorglichen Handlungsfelder und Personen, sodass eine Verbesserung der Erfolgswahrnehmung ermöglicht wird, und
2. eine gezielte Verbesserung der Gratifikation und der Autonomie.

Während die Verbesserung der Autonomie durch die Rahmenbedingungen der Organisation intern gesteuert werden kann, ist die Steuerung der Gratifikation wesentlich komplexer, weil sie von der Gratifikation durch die Gläubigen und die Gesellschaft

abhängig ist: *Seelsorge an sich verdient Wertschätzung* – und diese beeinflusst Gesundheit.

Es gibt aus den vorliegenden Daten bereits Hinweise darauf, dass gezielte Maßnahmen in diesem Bereich zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitszufriedenheit führen. Die Notwendigkeit der Professionalisierung gilt selbstverständlich grundsätzlich als Programm für alle seelsorglichen Gruppen: Identität und Selbstwertgefühl werden vermittelt durch Handlungskompetenz und die ‚Währung‘ der Anerkennung.

Das hier vorgeschlagene Vorgehen könnte ganz allgemein als Konzept eines *charismen- und ressourcenorientierten Personaleinsatzes* umgesetzt werden. Es wird in der Konzeption der Pastoral und dann auch in der Einsatzpraxis darum gehen – nicht nur aus theologischer Einsicht, sondern allein aus Sorge um die Gesundheit und zur Förderung der Motivation –, die Passung von seelsorglicher Tätigkeit und Person zu erhöhen. Die Prinzip müsste lauten: Die richtige Person am richtigen Platz! Einem potenziellen Missverständnis sei jedoch sofort entgegengetreten: Selbstverständlich bedeutet das nicht die Orientierung an einem Wunscherfüllungsprinzip beim Personaleinsatz!

Ein differenzierter und situationsgerechter ressourcenorientierter Personaleinsatz hätte bedeutsame Konsequenzen: Dazu gehört es, die überkommene Dichotomie von Territorial- und Kategorie-seelsorge (welche angesichts der Erwartungen der Gesellschaft an kompetente Seelsorge letztlich irrelevant ist) zu überwinden und sich von funktionalen Rollenbildern zu verabschieden. Verbunden damit wäre bei den Priestern der Abschied von der Gleichsetzung der Priester- mit der Pfarrerrolle. Seelsorgliches Engagement muss unabhängig von überkommenen gesellschaftlichen Positionen gewürdigt werden – auch von den Gläubigen. Relevant ist weiterhin die Besinnung auf die Bedeutsamkeit der eigenen Berufung in der Berufung, also die Erkenntnis der eigenen Charismen und die Sorge dafür. Voraussetzung für alles ist dann aber natürlich die Bereitschaft zum Einsatz an dem zugeteilten bzw. angeforderten Ort, wo diese Charismen von den Menschen gebraucht werden.

These 9: Die pastoral notwendige Bildung seelsorglicher Zentren wird unterstützt und forciert durch die Ergebnisse der Seelsorgestudie zur positiven Wirkung gemeinschaftlicher Lebensformen bei Priestern (und Laien).

Aus Gründen des gesellschaftlichen und pastoralen Wandels braucht es in Zukunft zur Bündelung von Ressourcen mehr pastorale Zentren für die Verkündigung und darüber hinaus das Zusammenleben von ChristInnen in stützenden Gemeinschaften in atheistischer und agnostischer Umwelt (vgl. dazu auch die Argumentationen der Pastoraltheologie und diözesane pastorale Konzeptionen).

Angesichts knapper personaler Ressourcen bei Priestern und bei den Laien in der Seelsorge werden diese Entwicklungen einen zusätzlichen Schub zur Konzentration in seelsorglichen Zentren erhalten.

Dabei ist es zu erwarten, dass sich viele Gläubige zunächst dagegen sträuben werden, weil sie den Verlust von AnsprechpartnerInnen vor Ort erleben, bevor die Einsicht wachsen wird, dass es vermutlich keine Alternativen zu diesen Konzepten gibt. Auch wird es in den Pastoralabteilungen aus Gründen der ‚Verteilungsgerechtigkeit‘ in den pastoralen Konzepten deutliche Widerstände geben.

Allerdings: Der Vereinzlungsschub, der durch das Modell der Pfarrgemeinde (die Priestern lange Zeit ‚Heimat‘ gewährt hat) befördert wird, ist der zölibatären Lebenskultur zunehmend abträglich, wie auch viele jüngere Priester beklagen. Das Netz wird zu dünn.

Ein zentrales Ergebnis der Seelsorgestudie ist es, dass es Priestern (und Laien), die gemeinschaftliche Lebensformen gewählt haben, bei vielen Indikatoren in bedeutsamer Weise besser geht. Dazu gehören nicht nur die Gesundheit, die Belastungssituation und die Lebenszufriedenheit bzw. Arbeitszufriedenheit, sondern auch die Identifikation mit dem Priestertum und dem Zölibat. Aus Sicht des pastoralen Personals dürfen daher Widerstände gegen ‚Konzentration von Priestern‘ nur von zweitrangiger Bedeutung sein: Der aus freier Entscheidung gewählten (!) gemeinschaftlichen priesterlichen Lebenskultur muss aus gesundheitlichen und spirituellen Gründen Vorrang gewährt werden.

These 10: Die Entwicklung der Spiritualität ist ein wichtiger Ansatzpunkt für eine gute Zukunft! Eine stärkere geistliche Alltagserfahrung des Heiligen hängt zusammen mit Lebensqualität und Engagement. Es gibt unterschiedliche spirituelle Profile, aber auch große Gemeinsamkeiten. Spiritualität hat eine bedeutsame organisationale Komponente: Daher braucht es in Zukunft neben der individuellen spirituellen Ressourcenförderung auch eine organisationale Spiritualitätsentwicklung.

Wie sich in der Seelsorgestudie zeigt, stellt die Spiritualität nicht nur im Selbstverständnis der Seelsorgenden eine entscheidende identitätsstiftende und motivationale Größe dar, sondern hat auch eine große positive Bedeutung für die Lebensqualität, das Engagement und die Belastungsbewältigung in der Seelsorge. Dass sich in der Praxis des spirituellen (Er-)Lebens dabei unterschiedliche Profile zwischen den Berufsgruppen ergeben, ist selbstverständlich. Wichtiger als die Unterschiede scheinen aber die Gemeinsamkeiten in der Erfahrungsdimension Gottes im Alltag, der Bedeutungsdimension des Glaubens für das Leben und der intensiven Praxis des persönlichen Gebetes zu sein.

Somit erhebt sich mit Blick auf die Zukunft die Frage: Wie kann die allen Berufsgruppen gemeinsame spirituelle Erfahrung bei offensichtlich bestehender unterschiedlicher religiöser Praxis im Sinne von Einheit und Vielfalt gefördert werden? Hier eröffnet sich ein großes Feld für die Selbstsorge und Selbstentwicklung der Seelsorgenden und für die Gestaltung der Rahmenbedingungen der Pastoral. Persönliche und gemeinschaftliche Frömmigkeitsformen brauchen genügend Ressourcen. Wenn man die

Bedeutung der Spiritualität für die Persönlichkeit der Seelsorgenden und für die gesamte Pastoral ernst nimmt, wird man zu der These kommen: Zusätzlich zur Persönlichkeits- und Organisationsentwicklung – die bisher in den Diözesen etabliert sind – braucht es in Zukunft eine Spiritualitätsentwicklung. Sie ist nicht automatisch mit der beruflichen Rolle verbunden. Erst der ausgewogene ‚Dreiklang‘ dieser Entwicklungs- und Förderungsperspektiven ermöglicht eine zukunftsfähige Kirchenentwicklung. Dabei dürfte der Spiritualitätsentwicklung als gemeinsames Projekt aller Seelsorgenden in der Organisation – aber auch der gemeindlichen Laien – in den kommenden Jahren für die Gesamtentwicklung der Pastoral vermutlich eine herausragende Bedeutung zukommen.

Prof. Dr. Christoph Jacobs, Dr. theol.. Lic. Phil. (Klin. Psych.)

Theologische Fakultät Paderborn

Kamp 6

D-33098 Paderborn

05251/121-757

christoph_jacobs(at)compuserve(dot)com

www.thf-paderborn.de, www.cjacobs.de