

Vergib, daß wir den Weisungen nicht nachgekommen sind.

Gib, daß wir vergeben können.

Nicht allzugroße Wirrsal verhänge über uns. Berufe uns, wir bitten dich, in die kommende Weltzeit.

Darum: Laß Böses geringer werden und Gutes um so kräftiger sein!

Laß die Traurigkeit verschwinden und Freude um sich greifen!

Laß die Mißverständnisse aufhören und Enttäuschte Mut gewinnen!

Laß die Kranken Trost finden und Sterbende dein Erbarmen!

Laß Frieden unter Menschen sein, im Herzen und rund um die Welt!

III. Aktion – ab sofort und für alle 365 Tage des nächsten Jahres

1. Der Anfang könnte für mich so aussehen:

Das schlechte Gewissen ist gut und das gute Gewissen ist schlecht. Denn das gute Gewissen ist ein gutgemachtes schlechtes Gewissen. Wie sagt man noch: Ein gutes Gewissen sei ein sanftes Ruhekissen. Dann ist das schlechte Gewissen ein unruhiges Kissen, auf dem man nicht einschläft, von dem man aufschreckt und nachdenkt über das Halbgelungene, über das Gute, das man unterlassen hat.

Was man getan und gesagt, läßt einen nicht zur Ruhe kommen, man wird erfinderisch, wagt etwas und beseitigt die guten Sprichwörter und frommen, nichtssagenden Redensarten und wird wieder glaubhaft.

2. Das ist schon der zweite Schritt:

Das Maß, mit dem ihr meßt, ist das Maß, mit dem ihr gemessen werdet.

Richtet keinen zugrunde.

Wenn ihr von den Menschen etwas erwartet, erfüllt auch ihnen, was sie von euch erwarten.

Das ist der Inbegriff der Lehre.

3. Und zum Schluß „Durchhalteparole“ für den „langen Marsch“:

So spricht der Herr, der dich geschaffen hat: Hab keine Angst – ich hol dich doch heim. Ich rufe dich bei deinem Namen – du gehörst ja mir.

Wenn du durchs Wasser mußt, werde ich bei dir sein – mitten im Strom werden dich die Fluten nicht wegreißen.

Wenn du durchs Feuer mußt, wirst du nicht verbrennen – die Flammen werden dir nichts anhaben.

Denn ich bin dein Gott und dein Retter.

So spricht der Herr, der seinem Volk einst durchs Meer einen Weg bahnte, der es durch reißende Wasser führte:

Denkt nicht mehr an das, was vergangen ist, und haltet euch nicht auf bei dem, was früher geschah. Seht doch: Ich schaffe etwas ganz Neues.

Es zeigt sich schon! Erkennt ihr es nicht?

Ja, ich bahne einen Weg durch die unwegsame Wüste.

Das Volk, das ich mir bereitet habe, wird mir ein Loblied singen (Jes 43, 1–3, 16–21).

Hermann Stenger – Leo Zirker

Beratung für kirchliche Berufe

Notizen zur Arbeit einer katholischen Beratungsstelle

Ein Seelsorger oder ein Ordensmitglied, so dachte man noch vor gut einem Jahrzehnt, könne keine wirkliche Berufskrise, sondern höchstens „Probleme“ haben, und diese seien mit gutem Willen und den bewährten Mitteln geistlicher Erneuerung zu meistern. Einzelne Fälle mit größeren Schwierigkeiten nahm man als unausweichlich hin und umgab sie mit Schweigen. Indem man die Krisen im spirituellen Bereich lokalisierte, sah man verständlicherweise wenig Grund, sich ihrer mit den Mitteln und Erkenntnissen der Humanwissenschaften anzunehmen. So hing es meistens von Einzelinitiativen qualifizierter Seelsorger und von günstigen Umständen ab, wenn ärztliche und psychologische Hilfe geleistet wurde. Erst die durch das II. Vatikanum in Gang gekommene Entwicklung gestattete es, aus den gewonnenen Einzelerfahrungen und Einsichten auch bei uns die Folgerungen zu ziehen und auf breiterer Basis Beratungsstellen einzurichten. Eine da-

von ist der „Beratungsdienst für kirchliche Berufe“ in München¹.

1. Einrichtungen in benachbarten Ländern und in der Bundesrepublik

Die Anfänge systematischer Beratungen und Eignungsuntersuchungen reichen in den USA in die Zeit vor dem Zweiten Weltkrieg zurück. Sie stützen sich auf empirische Untersuchungen der Persönlichkeitsstruktur von Priestern, Seminaristen und Ordensangehörigen².

Eine der ersten Einrichtungen im katholischen Bereich ist die „*Therapeutische Seelsorge-stelle*“ in Luzern³. Die im Jahre 1956 von ihrem jetzigen Leiter Dr. Armin Beeli mitbegründete Einrichtung ist nicht speziell auf die Beratung von Priestern und Ordensleuten ausgerichtet, sie machten etwa ein Drittel der zwischen 1956 und 1971 durchgeführten über 1600 Beratungen aus. Spezielle Einrichtungen für die Beratung von Priestern und Ordensangehörigen und für Berufseignungsuntersuchungen von Kandidaten und Kandidatinnen sind die in Paris bestehende *Association médico-psychologique d'aide aux Religieux* (A. M. A. R.⁴) und die aus ihr hervorgegangene *Association médico-psychologique d'aide au Clergé* (A. M. A. C.⁵). A. M. A. R. wurde 1961 von P. Albert Plé OP und P. Louis Bairneart SJ gegründet. Zahlreiche Ordenshäuser und Priesterseminare legen ihren neuingetretenen Mitgliedern nahe, sich während des ersten Studien- bzw. Vorbereitungsjahres einer Berufseignungsuntersuchung bei A. M. A. R. bzw. A. M. A. C. zu unterziehen. Das Angebot wird im allgemeinen bereitwillig angenommen. Da die Beratung allen Kandidaten empfohlen wird, fühlt sich keiner diskriminiert⁶.

¹ Adresse: D-8 München 22, St.-Anna-Straße 19 (Prof. DDr. Richard Egenter, Vorsitzender des Kuratoriums; Dipl.-Psych. Prof. Dr. Hermann Stenger, Geschäftsführer; Dipl.-Theol. Leo Zirker, Sekretär).

² Vgl. Th. N. Carthy, *Testing for the roman catholic priesthood*, in W. Bier (Ed.), *Psychological testing for ministerial selection*, New York 1970, 47–75. Erste Ansätze in Europa finden wir hauptsächlich in Frankreich; vgl. M. Leclercq u. a., *La vocation — éveil et formation*, Paris 1965, insbes. S. 91, Anm. 4.

³ Adresse: CH-6000 Luzern, Maihofstraße 44.

⁴ Adresse: 18–20 Rue des Tanneries, Paris XIII.

⁵ Adresse: 6 Rue de regard, Paris VI.

⁶ Vgl. dazu R. Ritter, *Erfahrungen mit einer psychologischen Eignungsuntersuchung vor der Zulassung zum Noviziat*, in: *Ordenskorrespondenz* 8 (1967) 53–60.

Der Pastoralpsychologische Dienst im *Bistum Essen* „*Consilium St. Lukas*“⁷ widmet sich neben Krisenberatungen und Berufseignungsuntersuchungen der Beratung von Seelsorgern in besonders gearteten Seelsorgefällen. — 1972 wurde im *Erzbistum Köln* ein Pastoralpsychologischer Dienst eingerichtet⁸. Das „*Informationszentrum Berufe der Kirche*“ in Freiburg⁹ bietet Informationen über Berufsmöglichkeiten und Ausbildungsrichtlinien im kirchlichen Dienst und wirbt auf diese informative Weise für kirchliche Berufe.

2. Aufbau und Tätigkeit des Münchner Beratungsdienstes

Der „Beratungsdienst für kirchliche Berufe“ in München hat sich in Zielsetzung und Arbeitsweise an den beiden französischen Einrichtungen A. M. A. R. und A. M. A. C. orientiert. Er ist keine von der kirchlichen Behörde geschaffene Institution, sondern eine auf private Initiative hin entstandene Einrichtung mit kirchlicher Anerkennung. Dem Leitungskuratorium gehören keine offiziellen Vertreter der Diözesen und der Ordensgemeinschaften an. Dadurch soll die Unabhängigkeit gewährleistet werden, die notwendig ist, um bei Ratsuchenden möglichst wenig Vorurteile zu wecken, die eventuell gegen kirchliche Institutionen bestehen. Die Sorge für den Klienten steht ganz und gar im Mittelpunkt der Beratungstätigkeit. Derzeit sind 25 nebenberufliche Mitarbeiter an den Beratungen beteiligt: Priester, Fachpsychologen und psychiatrisch oder psychotherapeutisch ausgebildete Ärzte. Gewöhnlich arbeitet ein jeweils von Fall zu Fall gebildetes Dreier-team aus Angehörigen der drei Disziplinen zusammen. Die Beratungen nehmen im allgemeinen etwa acht bis zehn Stunden in Anspruch und können in drei bis vier Tagen (mit jeweils einem Gespräch) abgeschlossen werden.

Methode und Ablauf der Beratung sind nicht starr festgelegt. Bewährt hat sich folgendes Vorgehen: Der Priester erklärt dem Klienten Sinn und Ablauf der Untersuchung, ver-

⁷ Adresse: Prof. DDDr. Gustav L. Vogel, D-43 Essen, Zwölfling 12.

⁸ Adresse: Dr. Stefan Andreae, D-53 Bonn-Beuel, Am Langen Graben 3.

⁹ Adresse: D-78 Freiburg, Schoferstraße 1.

sucht Vorurteile abzubauen und ein Klima des Vertrauens zu schaffen. Er macht sich ein Bild über die religiöse Situation, über Berufsmotive und Einstellungen des Kandidaten. Durch Anamnese und Exploration sucht der Arzt zu klären, ob Anzeichen für neurotische oder psychotische Störungen vorliegen und wie die Berufsmotivation gestaltet ist. Der Fachpsychologe interessiert sich ebenfalls für die Motivation und außerdem für Begabung und Fähigkeiten des Ratsuchenden. Es geht dabei nicht darum, ein umfassendes Persönlichkeitsbild des Probanden zu erstellen, sondern ihm Anhaltspunkte für anstehende Entscheidungen zu geben. Nachdem der Proband bei allen drei Beratern war, besprechen diese untereinander das Beratungsergebnis, das mit dem Probanden, soweit dies zweckdienlich ist, in einem Schlußgespräch durchgearbeitet wird. Um der Schweigepflicht nachzukommen und um das Vertrauensverhältnis zwischen dem Klienten und den Beratern nicht zu gefährden, werden kirchliche Stellen und Vorgesetzte nur dann über das Beratungsergebnis informiert, wenn der Proband dies wünscht oder ausdrücklich damit einverstanden ist.

Ziel der Beratung ist es, eine möglichst zuverlässige Diagnose zu erstellen und daraus eine verantwortbare Indikation und eventuelle Prognose abzuleiten. Notwendige therapeutische und psychagogische Hilfe wird, wenn irgendwie möglich, vermittelt und gelegentlich von Mitarbeitern übernommen. Sie erfolgt aber in jedem Fall außerhalb der Organisation und der Verantwortung des Beratungsdienstes.

Mitarbeiterversammlungen fördern den fachlichen Gedankenaustausch. Die Zugehörigkeit zu verschiedenen Konfessionen wirkt sich im Gespräch sehr positiv aus.

In der Zeit vom 1. 10. 1968 bis zum 30. 9. 1972 wurden insgesamt 303 Klienten beraten. Es handelte sich um 141 Krisenberatungen und 120 Eignungsuntersuchungen jeweils im Team und um 42 Einzelberatungen. Bei letzteren ging es z. B. um Studienberatungen, um Einsatzmöglichkeiten in speziellen Seelsorgeaufgaben oder um die Beratung von Ordensoberen in aktuellen Problemsituationen ihrer Gemeinschaften. Hinzuzurechnen ist eine wachsende Zahl von schriftlichen An-

fragen, die entweder beantwortet oder zur Beantwortung weitervermittelt wurden.

Der Personenkreis setzte sich fast ausschließlich aus Priestern, Ordensangehörigen und Kandidaten bzw. Kandidatinnen für diese Berufe zusammen.

Mittlerweile wird angestrebt, den Beratungsdienst allen kirchlichen Berufen in gleicher Weise zugänglich zu machen.

3. Fragen und Schwierigkeiten

Zweifellos hat die *Teamberatung* auch ihre Schattenseiten. Die massierte Beratung durch ein dreiköpfiges Team kann von dem Klienten als belastende Prüfungssituation und das konzentrierte, von den ursprünglichen Beratungsgesprächen losgelöste Abschlußgespräch über die Untersuchungsergebnisse als Urteilspruch erlebt werden. Das könnte sich ungünstig auf die Beratungsatmosphäre und auf die möglicherweise nachfolgende Therapie auswirken. Schwierigkeiten gab es in dieser Hinsicht nur dann, wenn besondere Belastungen hinzukamen, z. B. wenn der Proband sich nur auf ausdrückliches Drängen der Vorgesetzten zur Beratung angemeldet hatte. Andererseits hat in manchen Fällen gerade die starke Belastung und direkte Konfrontation zum Erfolg der Beratungen beigetragen. — Der schwierigste Punkt der *Teamberatung* bleibt das Schlußgespräch. Es ist nämlich dabei oft nicht einfach, eine echte Synthese aus den vorangegangenen Gesprächen zu finden. Würde man es aber weglassen lassen, bestünde die Gefahr, daß der Proband die Einzelgespräche mit den drei Beratern nach eigenem Gutdünken interpretieren würde. Auch könnten ihn die unterschiedlichen Akzente irritieren.

Das Problem der *Finanzierung* wird meistens dadurch gelöst, daß die Ordensgemeinschaften und Diözesen sich in der Regel bereitwillig an den Kosten beteiligen und sie erforderlichenfalls ganz übernehmen. Doch ist dies wegen der Gefährdung der Diskretion nicht ganz unproblematisch.

Die institutionell Verantwortlichen sind gewöhnlich daran interessiert, über das Beratungsergebnis informiert zu werden. Das ist durchaus verständlich. Oft geht ja die Initiative zur Beratung von den Oberen aus, weil sie sich in den anstehenden Entscheidungen

überfordert fühlen und von der Beratung Hilfe erhoffen. In den meisten Fällen ist das kein Problem, weil sich die Probanden selbst mit ihren Vorgesetzten über die Beratung besprechen. Man darf das aber keineswegs als selbstverständlich voraussetzen. Manche Klienten legen größten Wert darauf, den Vorgesetzten nicht einmal wissen zu lassen, daß sie den Beratungsdienst konsultiert haben. Die *Verpflichtung zu absoluter Diskretion* einzuhalten, ist die Voraussetzung für den Erfolg der Beratungstätigkeit überhaupt. Ohne strenge Diskretion würde man vor allem die nicht mehr erreichen, die gerade wegen ihrer Schwierigkeiten im Verhältnis zu kirchlichen Vorgesetzten oder zu kirchlichen Institutionen Hilfe suchen. Außerdem ist die Diskretion eine entscheidende Voraussetzung dafür, daß die Klienten freiwillig zur Beratung kommen und bereitwillig dabei mitwirken.

4. Erfahrungen aus der Krisenberatung

Es soll nun noch auf die speziellen Aspekte der Krisenberatungen und Eignungsuntersuchungen eingegangen werden. Dabei ist vorzuschicken, daß die Übergänge zwischen diesen beiden Schwerpunkten fließend sind. Mangelnde Berufseignung kann die Ursache psychischer und psychosomatischer Schwierigkeiten sein. Umgekehrt ist es möglich, daß ein nicht verarbeiteter persönlicher Konflikt die Eignungsfrage überlagert.

Die Krisenberatungen betrafen die ganze Skala möglicher Krisen, angefangen von „normalen“ Identitätsproblemen bis hin zu schweren neurotischen Konflikten und psychotischen Erkrankungen. Fast in jedem zweiten Krisenfall war die Vermittlung therapeutischer und psychagogischer Hilfen angezeigt.

Die Ursachen der Krisen liegen hauptsächlich in beruflichen Problemen im weitesten Sinn. Darunter fallen Arbeitsüberlastung und Autoritätskonflikte, Schwierigkeiten im Gemeinschaftsleben und hinsichtlich des Zölibats. Es ist verständlich, daß oft zunächst vordergründige Schwierigkeiten ausgesprochen werden und die tieferliegenden Probleme erst im Laufe der Beratung zum Vorschein kommen. Oft sind sie ja den Probanden selbst nicht voll bewußt.

Die Bedeutung, die das Autoritätsproblem und die Schwierigkeiten im Zusammenleben bei Ordensangehörigen einnehmen, macht nachdenklich. Gewiß sind oft individuell bedingte Konfliktsanteile im Spiel. Man wird sich aber auch fragen müssen, ob schon alle Orden im Aggiornamento ihrer überkommenen Gestalt jungen Menschen das Klima bieten, in dem sie sich positiv entwickeln und angemessen entfalten können¹⁰.

Bei Seelsorgepriestern und männlichen Ordensangehörigen stehen neben Autoritätskonflikten Schwierigkeiten mit dem zölibatären Leben im Vordergrund. Die Beratung von Klerikern, die vor der Frage stehen, ob sie wegen des Zölibats den kirchlichen Dienst aufgeben sollen, ist meistens sehr schwierig, da sie sich weder in der einen noch in der anderen Richtung rückhaltlos entscheiden können. Das scheint nicht nur daran zu liegen, daß die Alternative „Priesterberuf oder Ehe“ theoretisch keine absolute ist. Sieht man den eigentümlichen Schwebzustand, in dem Seminaristen und auch Priester die endgültige Berufsentscheidung vor sich her schieben, kommt man zu dem Schluß, daß es in diesem Personenkreis ein besonderes Maß an Identitätsproblematik gibt. Dazu einige Gedanken. Die angedeutete Entscheidungsschwierigkeit scheint in manchen Fällen mit einer Beeinträchtigung der Ichbildung im Laufe von Kindheit und Jugend zusammenzuhängen¹¹. Nicht weniger bedeutsam ist heute die Schwierigkeit von Klerikern und Religiosen, eine klare berufliche Identität zu finden. Der theologische Pluralismus in der

¹⁰ In diesem Zusammenhang verweisen wir auf die Ergebnisse einer amerikanischen Studie, in der Temperamentsunterschiede zwischen Ordensschwestern, die ein Jahr, und solchen, die 15 Jahre und länger im Orden waren, untersucht und verglichen wurden. Gemessen mit „Thordike's Dimension of Temperament“ (New York 1966) zeichneten sich die jüngeren Schwestern durch Heiterkeit (cheerfulness), Geselligkeit (sociability), Annahmefähigkeit (acceptance) und Freundlichkeit (placidity) aus. Bei den Schwestern im Alter von 33 bis 36 Jahren zeigten sich dagegen mehr Anzeichen von Schwermut (gloominess), Kritiksucht (criticality), Reizbarkeit (irritability) und Tendenzen, sich zurückzuziehen (withdrawal tendencies); vgl. B. M. Reis, A Study of Personality Differences of Women in Religious Community Structure. Unpublished Master's Thesis, Xaver University (Ohio), 1967. Als Kontrollgruppe dienten jeweils verheiratete Frauen des gleichen Alters. Da sich die älteren Schwestern in gleicher Weise von den verheirateten Frauen ihres Alters abhoben, ist der Einwand, das Untersuchungsergebnis spiegele nur eine allgemeinemenschliche Entwicklungstendenz wider, nicht stichhaltig.

¹¹ Vgl. E. H. Erikson, Identität und Lebenszyklus, Frankfurt 1966, 136 ff.

heutigen Kirche wirkt erschwerend auf die Identitätsfindung als Glaubender, zumal vielen Menschen eine fundierte und reiche Glaubenserfahrung fehlt. Ferner ist der Weg zur beruflichen Identität durch den raschen Wandel des Berufsbildes und durch die Rollenkonflikte belastet, die sich aus den unterschiedlichen Rollenerwartungen und der Auflösung der Totalrolle des Priesters in funktionale Rollensegmente entsprechend den Bedingungen der modernen Industriegesellschaft ergeben¹². Ein weiterer Gesichtspunkt ist die Tatsache, daß der theologische Ausbildungsgang immer noch wenig positive Voraussetzungen bietet für gläubige und menschliche Selbsterfahrung und für „Probekandidaturen“¹³ als Vorbereitung auf die endgültigen Rollenfestlegungen. Es wäre zu hoffen, daß die heute sich zeigenden kommunikativen und meditativen Ansätze hier eine Besserung bringen¹⁴.

Die gegenwärtige Situation verlangt vom einzelnen ein höheres Maß an Identität und Ichstärke als das in Zeiten der Fall gewesen sein mag, die eine Identitätsanleihe bei der festgefühten und unbestrittenen Institution „Kirche“ erlaubten.

5. Erfahrungen aus den Eignungsuntersuchungen

Die Berufseignungsuntersuchungen sollen Anwärtern kirchlicher Berufe in einem möglichst frühen Stadium ihrer Berufsvorbereitung mehr Klarheit darüber verschaffen, ob sie für den angestrebten Beruf geeignet sind, und ihnen gegebenenfalls berufliche Alternativen aufzeigen.

Die bisherige Arbeit hat ergeben, daß sich bei den Kandidaten und Kandidatinnen grob gesehen fünf Gruppen unterscheiden lassen:

1. Jene Probanden, bei denen sich keine oder keine ernsthaften Bedenken bezüglich der Berufseignung ergeben; 2. Ratsuchende, die sich aufgrund schwerer neurotischer oder

gar psychotischer Erkrankungen für den angestrebten Beruf mit Sicherheit nicht als geeignet erweisen; 3. solche, die bedingt geeignet erscheinen, weil gewisse Grundvoraussetzungen nur mangelhaft gegeben sind, und bei denen die Berufsfrage letztlich davon abhängt, ob der Orden oder die Diözese ihnen eine Stelle zuweisen kann, die ihren Fähigkeiten entspricht; 4. die Gruppe von Kandidaten, bei denen Reifungsrückstände keine verlässlichen Aussagen über ausreichende Fähigkeiten oder tragfähige Motivation zulassen und bei denen man daher die weitere Entwicklung und gegebenenfalls die Auswirkung entsprechender Hilfen abwarten muß; 5. die Gruppe von Probanden, die alle Voraussetzungen für einen kirchlichen Beruf mitbringen, bei denen man aber Zweifel haben muß, ob sie „dabei bleiben“. Die relativ hohe Zahl der Probanden, die für eine ausgewogene Berufsentscheidung noch nicht reif sind, unterstreicht die Notwendigkeit reifungsfördernder Begegnungs- und Milieufaktoren und begleitender psychologischer Hilfen.

120 Eignungsuntersuchungen in 4 Jahren, das zeigt, daß man von generellen Eignungsuntersuchungen sehr weit entfernt ist. Das liegt sicher zuerst einmal daran, daß zu wenige Beratungseinrichtungen bestehen. Nicht weniger scheint es aber daran zu liegen, daß von vielen geistlichen Oberen die Eignungsuntersuchungen nur für ganz problematische Fälle als notwendig erachtet werden. So kommen zu den Beratungen häufig nicht Studienanfänger, sondern Kandidaten, die bereits mitten im Studium oder sogar kurz vor den Weihen stehen. Gerade in solchen Fällen wird oft deutlich, wie wertvoll eine frühzeitige Eignungsberatung für den einzelnen und auch für die betreffende Gemeinschaft gewesen wäre. Je später die Beratung stattfindet, um so schwieriger ist es oft, eine menschlich und sachlich verantwortbare Lösung zu finden¹⁵.

¹² Vgl. L. v. Deschwanden, Eine Rollenanalyse des Pfarrpriesters, in: Internationales Jahrbuch für Religionssoziologie 4 (1969) 123–157.

¹³ E. H. Erikson, aaO. 141.

¹⁴ Hingewiesen sei auf das zunehmende Angebot von Selbsterfahrungsgruppen, gruppodynamischen Seminaren, Kommunikationstraining usw. Die Meditationsbewegung wird sich dann günstig auswirken, wenn die Leiter der Meditationskurse wirkliche Meister sind, was natürlich genauso für die kommunikativen Unternehmungen gilt.

¹⁵ Wie kann man beispielsweise einer Frau, die ohne Eignung zum Ordensberuf seit acht Jahren im Orden lebt und die für einen Weg außerhalb des Klosters keine Energie und keine berufliche Möglichkeit (mehr) hat, anders helfen, als sie in ihrem Wunsch zu bestätigen, im Kloster zu bleiben, und für sie eine „Nische“ ausfindig zu machen, in der sie sich selbst und der Gemeinschaft nicht zu sehr zur Last fällt? Eine frühere Beratung hätte vielleicht eine für beide Seiten befriedigendere Lösung bringen können.

6. Grundsätzliche Überlegungen zu generellen Eignungsuntersuchungen

Es war niemals völlig dem einzelnen überlassen, darüber zu befinden, ob er für den kirchlichen Dienst berufen und geeignet sei. Es gab für die Zulassung immer auch Normen. Sie reichen von den apostolischen Gemeindebriefen bis zum Kirchlichen Gesetzbuch¹⁶. Die „Berufseignungsuntersuchungen“, die die Ordensgründer vorschrieben, waren so „perfekt“, wie es zur damaligen Zeit eben möglich war. Es ist nur konsequent, wenn heute die erweiterten Möglichkeiten, die der Fortschritt der Humanwissenschaften gebracht hat, genutzt werden. So weisen die kirchlichen Vorschriften für die Heranbildung von Priestern und Ordensangehörigen darauf hin, daß bei den Kandidaten neben der Echtheit der Berufung auch die moralische, geistige, physische und psychische Eignung sorgfältig geprüft werden müsse und auch auf das anamnestiche und diagnostische Urteil eines verlässlichen Arztes nicht verzichtet werden solle¹⁷.

Die Schwierigkeit, geeignete Bewertungsmaßstäbe aufzustellen, ist nicht wegzuleugnen. Sie wird sich weiter verstärken, wenn die kirchlichen Berufe, insbesondere der Priesterberuf, noch mehr spezialisiert und professionalisiert werden. Andererseits unterscheiden sich die Eignungsanforderungen für den Priesterberuf nicht schlechthin von denen anderer Berufe. Wenn die deutschen Bischöfe vom angehenden Priester „ein ständiges Bemühen um menschliche Qualitäten, wie Aufgeschlossenheit, Kontaktfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Fähigkeit zur Zusammenarbeit und zum Ausgleichen, Mut zur Wahrhaftigkeit, zur Verantwortung, zu Entscheidungen und Initiativen“¹⁸ erwarten, so sind dies, unbeschadet der spezifischen geistlichen Dimension des Priesterberufs, die die Bischöfe selbstverständlich auch hervorheben, Voraussetzungen,

die beispielsweise auch für Sozialberufe gelten. Warum sollte es dann nicht möglich sein, mit den Beurteilungskriterien und Untersuchungsmethoden, wie sie bei Arbeitsämtern längst erfolgreich angewandt werden, auch über die Eignung eines jungen Mannes zum Priesterberuf Verlässliches zu sagen?

Man wird einen angehenden Priester oder eine Ordensnovizin einfach auch danach zu beurteilen haben, wie ihre körperliche und geistige Entwicklung verlaufen ist und verläuft. Nach Landis und Bolles besitzt der psychisch reife Mensch 1. eine ausreichende Fähigkeit zur Arbeit; 2. er ist frei von ausgedehnten emotionalen Konflikten; 3. fähig, ohne übermäßige Spannung oder Verzögerung Entscheidungen zu treffen; 4. in der Lage, normale soziale Kontakte als angenehm zu empfinden, und er kann 5. die emotionalen Nöte anderer verstehen und darauf antworten¹⁹.

Die Eignungsuntersuchung schließlich muß als eine Art Momentaufnahme in einem Wachstums- und Reifungsprozeß gesehen werden, dessen Ausgang von vielen Faktoren beeinflusst wird. Solche Momentaufnahmen können dem, der ungeeignet ist, unnötige Zeiteinbußen ersparen, und dem, der geeignet ist, Fingerzeige geben, die ihn zur kritischen Selbstreflexion anhalten und für kommende Entscheidungen besser disponieren. Auch den institutionell Verantwortlichen könnte mancher Aufwand an Kraft, Zeit und Geld erspart werden, wenn sie häufiger frühzeitige Beratungen empfehlen würden.

7. Überlegungen für die weitere Arbeit

Unserem Eindruck nach zeichnen sich vier *Tendenzen* ab, denen die künftige Beratungstätigkeit stärker Rechnung tragen muß. Es gibt die *Tendenz zur begleitenden Beratung*. Schon von Anfang an waren wir uns dessen bewußt, daß unsere Arbeit in vielen Fällen eine Art Notlösung ist, in Ermangelung besserer Möglichkeiten. Da weder Krisen noch Eignung statische Größen sind, sondern ein dynamisches Geschehen, müßten auch Beratung und Hilfe mehr prozeßhaften Cha-

¹⁶ Vgl. 1 Tim 3, 1–13; Tit 1, 6–9 sowie CIC can. 538 ff, 974 ff.

¹⁷ Vgl. Statuta Generalia zu Art. 33 der Apostolischen Konstitution Sedes Sapientiae vom 3. 5. 1956. Vgl. auch Art. 12 des Dekretes über die zeitgemäße Erneuerung des Ordenslebens und Art. 6 des Dekretes über die Priesterbildung des II. Vatikanischen Konzils.

¹⁸ Aus den von der Vollversammlung der deutschen Bischöfe am 18./19. 2. 1970 in Essen verabschiedeten Leitlinien für die Priesterausbildung; als Manuskript erhältlich beim Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz.

¹⁹ Vgl. C. Landis and M. Bolles, Textbook of Abnormal Psychology, Rev. Ed. New York, Mac Millan, 1950, 43. Vgl. auch L. Weber, Mysterium Magnum, Freiburg 1964, 114 ff.

rakter tragen. Weiterhin gibt es die *Tendenz zur Gruppe als reifungsfördernde Möglichkeit*. Zweifellos können diesbezüglich Selbsterfahrungsgruppen, gruppenspezifische Übungen usw. einen Beitrag liefern. Die dritte Tendenz betrifft die *Berücksichtigung des strukturellen Aspektes*. Die individuellen Probleme sind immer im Kontext der sozialen Gegebenheiten zu sehen. Es geht nicht nur darum, daß sich das Individuum den gegebenen Verhältnissen anpaßt, sondern daß auch die Institutionen – z. B. die Orden – einen Veränderungsprozeß durchmachen müssen, der den Menschen unserer Zeit gerecht wird²⁰. Eine vierte Tendenz ist das Bemühen um die Hebung des spirituellen Niveaus durch Meditationsübungen und intensive Gespräche im Bereich der gesamt menschlichen, der beruflichen und der gläubigen Identität. Dieser Aspekt überschreitet zwar die Kompetenz der üblichen Humanwissenschaften, aber auch die psychologischen und psychotherapeutischen Berater wissen um die spirituelle Dimension und berücksichtigen sie, soweit dies ihrer Zuständigkeit entspricht.

Allen vier Tendenzen könnte dann mehr als bisher entgegengekommen werden, wenn den Mitarbeitern der Beratungsstellen eine stärkere Beteiligung an der pastoralpsychologischen *Aus- und Weiterbildung* von Seelsorgern und sonstigen kirchlichen Führungskräften möglich wäre. Dies ist ein Ziel, das seit der Gründung unseres Beratungsdienstes nie aus dem Auge gelassen wurde. Es läßt sich jedoch nur verwirklichen, wenn hauptamtliche Kräfte und mehr regional verteilte Beratungszentren vorhanden sind.

Sehr erwünscht ist die *engere Zusammenarbeit mit ähnlichen Einrichtungen und Fachkräften anderer Konfessionen*. Vereinte Anstrengungen wären eine gegenseitige Hilfe. Vieles kann gemeinsam besser und auch rationeller getan werden. Erste Ansätze dafür sind auf lokaler Ebene bereits vorhanden. Daß die neugegründete „Deutsche Gesellschaft für Pastoralpsychologie“ interkonfessionellen Charakter trägt, kommt unseren Bestrebungen sehr entgegen.

²⁰ Vgl. H. Stenger, Zustimmung zum Veränderungsprozeß. Anleitungen zum Handeln, in: J. Kerkhofs, Das Schicksal der Orden – Ende oder Neubeginn, Freiburg 1971, 43–84.

Normann Hepp u. a.

Kirchliche Sozialarbeit (Diakonie) durch Gemeinden und spezialisierte Dienste

Gedanken zu ihrer Zusammenarbeit

Diakonie und Caritas gelten selbstverständlich als eine der Grundfunktionen der Kirche und bilden daher auch bei allen Überlegungen zur Neuordnung der kirchlichen Dienste eine erhebliche Rolle. Gerade wenn es in Zukunft nicht bloß eine „kirchlich finanzierte Sozialarbeit“, sondern eine aus dem Glauben getragene Diakonie der Kirche geben soll, muß man sich immer neu über Ziele und Aufgaben kirchlicher Sozialarbeit Gedanken machen. Im folgenden Beitrag, der aus unsprünglich zwei Artikeln erstellt wurde, werden Meinungen und einige grundsätzliche Überlegungen mit Beispielen aus der Sozialarbeit von Neuperlach erläutert; die Frage nach dem Diakonat wird hier jedoch nicht behandelt.* red

I. Was versteht man unter kirchlicher Sozialarbeit (Diakonie, Caritas)?

Ist Sozialarbeit nur eine Modeerscheinung, während die Priester sich um das Eigentliche kümmern müssen, wie ein Kaplan auf die Frage danach, was er von der Sozialarbeit halte, geantwortet hat? Hat Sozialarbeit „nur mit Versagern zu tun, die selbst schuld sind“? Stimmt das Klischee, daß Caritas in erster Linie mit „Scheppern von Sammelbüchsen und gefühlstriefenden Caritasaufrufen“ in Verbindung gebracht wird?

Tatsächlich wirken nach Nell-Breuning die kirchlichen Sozialarbeiter in der Hauptsache karitativ und kämpfen gleichsam nur nebenher für die Rechte ihrer Schutzbefohlenen. Dabei sollte der wichtigste Beitrag der Kirche zur sozialen Frage „im praktisch-konkreten Verhalten des Seelsorgeklerus und der von ihm inspirierten christlichen Gemeinden“ bestehen.

Schon Alfred Delp forderte daher vor seiner Hinrichtung eine Rückkehr in die Diakonie

* Vgl. dazu den Beitrag von N. Hepp, Kirchliche Sozial- und Bildungsarbeit in einer Trabantenstadt, in: *Diakonia* 3 (1972) 258–266; ders., Christliche Gemeinde und Gemeinwesenarbeit, in: *Concilium* 4 (1973) 290–294.