

Jens Frisch

**Die Entwicklung einer pastoralen Identität
im begleiteten Berufseinstieg**

Masterarbeit

CTL 4000

CTL gemeinnützige GmbH

Erstbetreuer: Dr. Harald Jung

Abgabetermin: 30. Januar 2013

Vorwort

„Wie gut, dass der Messias schon gekommen ist, oder?!“ So die rhetorische Frage mit einem durchaus hörbaren spöttischen Unterton meines Gegenübers in der Supervision, in der ich mich fragte, wie ich wohl all den Erwartungen, die mir als Gemeinschaftspastor begegnen, gerecht werden kann. Ein völlig unmögliches Unterfangen, wie jeder Außenstehende ohne Mühe gleich zu erkennen wüsste. Aber wenn man mittendrin steckt in einem Arbeitsfeld, das scheinbar kein Ende kennt, in dem die eigene Persönlichkeit und Person wie von selbst ständig in die Mitte rückt, die Erwartungen diffus und vielfältig erscheinen und nur noch von der Zahl der Chancen und Möglichkeiten der Arbeit übertroffen werden – dann ist das nicht immer ganz einfach.

Der Beruf des Gemeinschaftspastors – einem der schönsten und anspruchsvollsten Berufe (!!!) – erfordert eine immer wiederkehrende Auseinandersetzung zwischen innerer und äußerer Wahrnehmung, Selbstreflexion und Begleitung von außen, um sich nicht im Alltäglichen zu verlieren, um sich zu begrenzen und gleichzeitig in der Weite der Verheißungen Gottes zu arbeiten.

Ich bin sehr dankbar, dass ich nach 10 Jahren als Gemeinschaftspastor, jetzt in der Begleitung von Berufseinsteigenden zur Bewältigung dieser Herausforderung am Anfang der Berufstätigkeit einen Teil beitragen kann. Und ich bin dankbar, dass ich die Möglichkeit hatte, mit dieser Arbeit die Anforderungen im Berufseinstieg näher zu beschreiben und in der Frage der Rollenentwicklung für mich neue Zusammenhänge sichtbar wurden, die sowohl für das Studium an der Evangelischen Hochschule Tabor als auch für den begleiteten Berufseinstieg eine ganze Reihe von Entwicklungsperspektiven beinhalten.

Mein Dank gilt zum einen meinem Begleiter Dr. Harald Jung und den Kollegen und Kolleginnen, die mich mit ihrem Vertrauen und ihrer Wertschätzung ermutigt und mit ihren Fragen und Impulsen immer wieder weitergebracht haben. Zum zweiten danke ich Martin Kliem für die Mühe, in der Endfassung die grammatikalischen und orthographischen Fehler zu identifizieren. Und zum dritten gilt mein besonderer Dank meinen Kindern und meiner Frau, die mich bei der Erstellung dieser Arbeit unterstützt und ausgehalten haben.

Inhaltsverzeichnis

Abstract

1	Einleitung	1
2	Leben im Plural: Identitätsbildung in der Postmoderne	8
2.1	Eingrenzung und Definition	8
2.2	Die Lösung der Identitätskrise ist gelingende Identität - Eriksons Identitätstheorie.....	10
2.2.1	Identität bei Erikson	10
2.2.2	Das psychosoziale Entwicklungsmodell.....	12
2.2.3	Zusammenfassung.....	17
2.2.4	Diskussion der Ergebnisse.....	19
2.3	Identitätskonstruktionen in der Postmoderne	23
2.3.1	Don't be a maybe	23
2.3.2	Heiner Keupp – Patchwork-Identität	29
2.3.2.1	Der Prozess alltäglicher Identitätsarbeit.....	32
2.3.2.2	Das Produkt der Identitätskonstruktionen.....	35
2.3.2.3	Syntheseleistung der Identitätsarbeit	37
2.3.2.4	Notwendige Fähigkeiten und Ressourcen	38
2.3.2.5	Ergänzungen aus psychoanalytischer Perspektive.....	40
2.3.2.6	Zusammenfassung	43
2.3.3	Diskussion der Ergebnisse.....	45
2.3.4	Patchwork-Identität – eine Anwendungsmöglichkeit aus pastoralpsychologischer Sicht.....	49
2.4	Impulse für den begleiteten Berufseinstieg	53
3	Pastoraltheologische Leitbilder	61
3.1	Beobachtungen und Fragestellung	61
3.2	Manfred Josuttis – Führer in die Zone des Heiligen	71

3.3	Isolde Karle – Der Pfarrberuf als Profession	75
3.4	Priester und Profession – Diskussion der Ergebnisse	86
3.5	Christian Grethlein – Kommunikation des Evangeliums.....	93
3.6	Peter Böhlemann / Michael Herbst – Geistlich leiten	101
3.7	Michael Klessmann – Personale Kompetenz	108
3.8	Kommunikation, Leitung und Beziehung als Funktionsbestimmung - Diskussion der Ergebnisse.....	112
3.8.1	Kommunikation des Evangeliums als Vermittlungs- und kommunikationsbezogene Anforderungen.....	114
3.8.2	Geistlich führen als führungsbezogene Anforderungen.....	116
3.8.3	Personale Kompetenz als beziehungsbezogene Anforderungen	120
3.8.4	Zusammenfassung.....	122
4	Der begleitete Berufseinstieg in das Berufsfeld Gemeinde - Impulse und offene Fragen.....	126
	Literaturverzeichnis.....	134
	Anhang 1: Abbildungen.....	140
	Anhang 2: Begleiter Berufseinstieg in den Hauptamtlichen Dienst.....	142
	Anhang 3: Eidesstattliche Erklärung.....	149

Abstract

The development of a pastoral identity in accompanied career entry

The author of this master thesis is HR advisor of the Studien- und Lebensgemeinschaft TABOR and as such responsible for accompanied career entry of Christian ministers. The entry in the pastoral ministry the authenticity of which has a close relation to the pastor's person, does not only require a professional discussion, but concerns the identity in its entirety. Therefore, the first part of this thesis enters into the question of identity development in the present society from the sociological and social psychological perspective. Discussing the identity development of Erik H. Erikson and a newer approach to patchwork identity of Heiner Keupp leads to the result that identity cannot any longer be understood as a firm and solid core, but as identity in permanent adjustment work between the internal and external worlds. With reference to this pastoral identity is understood as "ability to discuss and adjust" and it has to be developed with special reflective accompaniment.

The second part treats practical theological models for career entrants. The author analyses current researches to the pastor's image in the field of German protestant practical theology and states that you cannot talk of a unique professional image any longer. Instead of this and, following Christian Grethlein, Peter Böhlemann and Michael Klessmann, the author drafts a framework with three requirements which describe the functions of pastoral ministry in a church: communication of the Gospel, leadership activities and initiation of relationships. This framework enables career entrants to identify and accept the relevant professional requirements and to further develop them according to their personality disposition and the concrete situation of their church.

The result of this thesis clearly shows that an accompanied career entry is not only sensible but necessary to enable career entrants the development of an own understanding of their role. Moreover, the author formulates suggestions and impulses for studies and career entry, how this development can be supported in an aim oriented way.

1 Einleitung

In meiner Eigenschaft als Personalreferent bin ich für den begleiteten Berufseinstieg in den hauptamtlichen Dienst verantwortlich, den wir in der Studien- und Lebensgemeinschaft Tabor für die Absolventen der Evangelischen Hochschule anbieten. Unsere Erfahrungen und Wahrnehmungen in der Begleitung von Berufseinsteigenden lassen vermuten, dass es für junge Menschen deutlich mühsamer geworden ist, in dem Berufsfeld Gemeinde eine berufliche und persönliche Identität zu gewinnen. Über lange Jahre mussten wir feststellen, dass Absolventen mit dem Berufseinstieg und der Entwicklung einer pastoralen Identität überfordert waren und der begleitete Berufseinstieg immer wieder nicht zum Einstieg in, sondern zum Ausstieg aus diesem Berufsfeld wurde.

Ein Berufseinstieg stellt für junge Erwachsene eine kritische Lebensphase dar, die an sich schon das Risiko des Scheiterns birgt.¹ Dass ein Berufseinstieg gelingt, so dass eine berufliche Entwicklung im Berufsfeld Gemeinde fortgesetzt werden kann, ist nicht vorhersehbar und hängt von vielen nicht klar einzugrenzenden Faktoren ab, zu denen in der Regel auch eine neue Wohnsituation und die Neugestaltung des Privatlebens hinzuzurechnen sind. Für diese Arbeit will ich mich mit zwei Beobachtungen in dem breiten Feld der Herausforderungen in der Berufseinstiegsphase näher auseinandersetzen:

Zum einen ist zu beobachten, dass der Berufseinstieg als Brücke vom Studium zum Beruf große Anforderungen an die persönliche Entwicklung stellt und „als Übergang zwischen zwei Lebensphasen als transformatorische Chance“² verstanden werden kann. Denn es geht in diesem Übergang darum, von Anfang an große – wenn auch oft nicht die volle – Verantwortung für Menschen im Berufsfeld Gemeinde zu tragen, den vorgegebenen Arbeitsauftrag zu erkennen und zu übernehmen und vor allem in

¹ Vgl. Zimbardo, Psychologie, 376f. In der Stressskala nach der Holmes-Rauhe-Skala über die Gewichtigkeit und damit verbundenen Stresswert bedeutender Lebensereignisse und Veränderungen ist ein Berufseinstieg in Verbindung mit Wohnortwechsel und Wechsel der sozialen Beziehungen mit einem hohen Risiko für die Gesundheit innerhalb von zwei Jahren verbunden.

² Keller-Schneider, Entwicklungsaufgaben, 18.

einem beruflichen Kontext, in dem es wesentlich auf die persönlichen Kompetenzen anzukommen scheint, in der Begegnung mit einem vielfältigen Erwartungshorizont, eine berufliche Identität zu entwickeln. In Anlehnung an den Berufseinstieg von Lehrpersonen kann man im Kontext von Gemeinde durchaus feststellen, dass ein Berufseinstieg bei weitem nicht nur eine fachliche Auseinandersetzung erfordert, sondern durch die Rolle als gewissermaßen öffentliche Person mit einer gesellschaftlichen und vielmehr noch theologischen Verantwortung, deren Glaubwürdigkeit eng mit der eigenen Person verbunden ist, die Identität als Ganze betroffen ist.³

Wenn es also mit unserem begleiteten Berufseinstieg darum geht, die Entwicklung einer pastoralen Identität zu fördern und zu unterstützen, die die ganze Person im Blick hat, dann liegt es nahe, in dieser Arbeit zuerst nach der Identitätsentwicklung im gegenwärtigen gesellschaftlichen Kontext zu fragen: Was ist im Kontext der Postmoderne gelingende Identität? Welche Prozesse sind für eine gelingende Identität erforderlich. Welche Ressourcen müssen für eine gelingende Identitätsentwicklung zur Verfügung stehen? Daran anschließend soll danach gefragt werden, inwiefern die Ergebnisse Auswirkungen auf das Verständnis und die Entwicklung einer „pastoralen Identität“ haben und welche möglichen Impulse sich daraus für den begleiteten Berufseinstieg ableiten lassen.

Zum anderen muss festgestellt werden, dass unseren Berufseinsteigenden im Kontext der Landeskirchlichen Gemeinschaften und im Zusammenhang mit dem Studium an der Evangelischen Hochschule Tabor pastoraltheologische Leitbilder als Berufstheorie fehlen. Natürlich sind Gemeinschaftspastoren im Dienst mit ihrer vielfach hohen Handlungskompetenz Vorbilder, an denen sich Berufseinsteigende orientieren können. Aber es fehlt eine über die individuellen Kompetenzen und die orts- und situationsgebundenen Schwerpunktentwicklung weiterführende Auseinandersetzung mit Leitbildern. Das erscheint mir allerdings dringend notwendig, da berufliche Leitbilder in allen Berufsgruppen für Berufseinsteigenden eine orientierende, wegweisende und steuernde Funktion in der Identifizierung und der eigenen Rollenauseinanderset-

³Vgl. A.a.O., 17.

zung bilden. „Gleichzeitig besitzen sie einen zukunftsbezogenen, utopisch-kritischen Überschuss, der dazu herausfordert, sich nicht mit dem status quo zufrieden zu geben.“⁴

Deshalb soll also zweitens in dieser Arbeit nach pastoraltheologischen Leitbildern in der Praktischen Theologie im Kontext der deutschen evangelischen Theologie gefragt werden: Welche pastoraltheologischen Leitbilder werden in der neueren Literatur dargestellt und diskutiert? In welcher Form wird in dieser Diskussion explizit auf Veränderungen und Anforderungen einer postmodernen Gesellschaft eingegangen und welche Konsequenzansätze ergeben sich daraus für eine Leitbildentwicklung? Inwiefern können daraus Impulse für den begleiteten Berufseinstieg gewonnen werden?

Zum Abschluss und als Zusammenfassung sollen die Impulse und offenen Fragen bezüglich des begleiteten Berufseinstiegs der Studien- und Lebensgemeinschaft und punktuell auch für das Studium an der Evangelischen Hochschule Tabor beschrieben werden.

An dieser Stelle muss noch darauf hingewiesen werden, welches Grundverständnis von Berufseinstieg dieser Arbeit zugrunde liegt. Denn eine der offenen Fragen für die hier in dieser Arbeit verfolgte Fragestellung ist die nach den Anforderungen und Entwicklungsaufgaben eines Berufseinstiegs, für die es keine differenzierte Auseinandersetzung im Bereich der Gemeinschaftsarbeit gibt.

Es ist zweifellos festzustellen, dass sich in der über 100-jährigen Geschichte der Begleitungsarbeit in der Studien- und Lebensgemeinschaft in der praktischen Ausbildungszeit nach dem Studium bzw. von Berufseinsteigenden eine hohe Handlungs- und Erfahrungskompetenz entwickelte, aber bisher eben keine weiterführende Formulierung expliziter Anforderungen für den Berufseinstieg erfolgte.

⁴ Klessmann, Pfarrbilder, 27.

In einer Arbeitshypothese zur Weiterentwicklung unseres begleiteten Berufseinstieg in den hauptamtlichen Dienst habe ich deshalb eine Anlehnung an die Entwicklungsaufgaben und Anforderungen im Berufseinstieg von Lehrpersonen gesucht, wie sie z. B. von Manuela Keller-Schneider aus empirischen Untersuchungen zum Berufseinstieg in den Lehrberuf formuliert werden.⁵

Mir erschien diese Anlehnung aus vier Gründen durchaus sinnvoll und zielführend:

- In der geschichtlichen Entwicklung der Studien- und Lebensgemeinschaft sind wichtige Weichenstellungen der Ausbildung – unter anderem ein strukturiertes Ausbildungsprogramm und auch die Aufteilung der Ausbildung in einen drei- bzw. vierjährigen Unterricht und einer zweijährigen praktischen Ausbildungszeit – durch Lehramtspersonen aus dem Schulsystem erfolgt. Es liegt also nahe, dass die Konnotation der praktischen Ausbildung von Anfang an stärker an die der Referendariatszeit Anschluss findet als an die des Vikariats.
- Im Austausch mit Referendaren und Begleitern von Referendaren ergaben sich für die Anforderung an Berufseinsteigende vielfache Überschneidungen in den Erfahrungen und Beobachtungen, so dass es mir möglich erschien, die grundsätzliche Struktur dieser Anforderungen als Arbeitshypothese aufzunehmen, auch weil die Funktionssysteme Schule und Gemeinde aus professionstheoretischer Perspektive sich durchaus ähnlich sind, auch wenn sie sich inhaltlich unterscheiden.
- Die erst einmal näherliegende Möglichkeit, Anforderungs- und Zielbeschreibungen des Vikariats, wie sie z. B. für das Predigerseminar der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck beschrieben werden,⁶ als Arbeitshypothese zu übernehmen, habe ich nicht weiter verfolgt. Unter anderem deshalb, weil diese für jede Landeskirche unterschiedlich formulierten Zielbeschreibungen auf der Grundlage jeweils eines bestimmten pastoraltheologischen Leitbilds aufbauen, das sich je nach Kirche aber auch wieder von den anderen unterscheidet.⁷

⁵ Es handelt sich hier um eine empirische Studie und deren Ergebnisse aus dem Jahr 2010, in der Manuela Keller-Schneider die Beanspruchung durch berufliche Herausforderungen im Zusammenhang mit Kontext- und Persönlichkeitsmerkmalen von Berufseinsteigenden untersucht und dementsprechende Konsequenzen formuliert.

⁶Vgl. Predigerseminar, Ausbildungsplan.

⁷ In dem im Deutschen Pfarrblatt erschienen gleichnamigen Artikel zu seinem Buch „Pfarrberufe zwischen Praxis und Theorie“ stellt Dieter Becker ergänzend darin fest, dass allein das Berufsmodell der beiden hessischen Landeskirchen sich nicht nur unterscheidet, sondern sich letztlich diametral gegenübersteht (Becker, Deutsches Pfarrblatt, 1). Die Festlegung auf ein bestimmtes Berufsmodell sollte in dieser Arbeit aber vermieden werden, weil sie ja gleichzeitig Teil meiner Fragestellung dar-

Ich gehe also im Weiteren für den Berufseinstieg von folgenden Grundannahmen aus:

Berufseinsteigende sind als kompetente Anfänger und Anfängerinnen zu betrachten, die in eine neue Situation eintreten und gefordert sind, Wissen und Erfahrung zu vernetzen, Verbindungen zu knüpfen und Synergien zu bilden, weshalb sie in dieser Entwicklungsaufgabe spezifische Bedürfnisse haben.⁸ Denn grundsätzlich sind Berufseinsteigende vor die Aufgabe gestellt, zum ersten Mal berufsspezifische Anforderungen in einem gemeinsamen Rahmen von berufsspezifischen und individuell-biografischen Anforderungen zu bewältigen, deren Komplexität im Voraus so nicht erfahren werden kann.⁹ In der Berufseinstiegsphase werden aus beruflichen Gesichtspunkten zum ersten Mal personenspezifische Routinen, Wahrnehmungsmuster und Beurteilungstendenzen sowie insgesamt Grundzüge einer beruflichen Identität gebildet,¹⁰ so dass die Bedeutung dieser Phase für die weitere Entwicklung der Berufsbiographie und Kompetenzentwicklung einen hohen Stellenwert einnimmt. Um diese Herausforderungen zu bewältigen, sind individuelle Ressourcen wie die Einschätzung der eigenen Kompetenz, Persönlichkeitsmerkmale, Aspekte des Selbstkonzepts und Bewältigungsstrategien wesentliche Arbeitsvoraussetzungen.¹¹

Weil also Kompetent-Werden bedeutet, Wissen und individuelle Erfahrungen durch individuelle Ressourcen miteinander zu verknüpfen, sind spezifische Angebote für Berufseinsteigende weniger inhaltlich ausgerichtet, sondern sind als Begleitung, Unterstützung und als Reflexion unter professioneller Leitung zu gestalten.¹² In der Reflexion gemachter Erfahrungen entsteht Können als routiniertes Bewältigen von An-

stellt, da für den Bereich der Landeskirchlichen Gemeinschaften oder der Evangelischen Hochschule Tabor noch keine differenzierten pastoralen Berufsmodelle formuliert worden sind. Mir erschien deshalb die Übernahme einer Grundstruktur aus einem anderen Funktionssystem als Arbeitsgrundlage legitim, auch wenn dem ein ganz anderes Berufsbild zu Grunde liegt. Der Gewinn liegt in einer offeneren Ausgangsbasis, die dazu beitragen könnte, nach beruflichen Anforderungen im Kontext der heutigen Gesellschaft jenseits theologisch-historischer Entwicklungen im Pfarrberuf zu fragen.

⁸ Vgl. Keller-Schneider, Entwicklungsaufgaben, 70.

⁹ Vgl. ebd.

¹⁰ Vgl. Hendricks, Professionalisierung, 16.

¹¹ Vgl. a.a.O., 101

¹² Vgl. a.a.O., 52

forderungen, während ein unreflektiertes Übernehmen von Tipps und Hinweisen Stagnation bewirkt.¹³

Grundsätzlich sind für den Berufseinstieg vier Anforderungen zu formulieren, die sich inhaltlich für das Berufsfeld Gemeinde sicher vom Schulsystem unterscheiden, mir aber als Arbeitshypothese plausibel erscheinen:¹⁴

- Anforderungen an die Rollenfindung
- Vermittlungs- und kommunikationsbezogene Anforderungen
- Führungsbezogene Anforderungen
- Anforderungen an die mitgestaltende Kooperation im System

Während es für die stärker fachlich- und kontextbezogenen Anforderungen einer Kontextualisierung an das Berufsfeld Gemeinde bedarf, können die näheren Beschreibungen für die Anforderungen an die Rollenfindung m. E. durchaus für die pastorale Rollenfindung übernommen werden. Dazu gehören:¹⁵

- Umgang mit Qualität und eigenen Ansprüchen – in einem unklar definierten Anforderungsbereich mit stark unterschiedlichen subjektiven Vorstellungen eines „guten“ Pastors muss ein eigener Referenzrahmen zur Einschätzung der eigenen Arbeitsqualität aufgebaut und das realistische Ausräumen von Ansprüchen, Effizienz, Möglichkeiten und Wirkung eintrainiert werden.
- Schutz und Abgrenzung – das Abwägen von Verausgabebereitschaft und Schutz der Ressourcen.

¹³ Vgl. ebd.

¹⁴ Vgl. a.a.O., 143-149. Hier sind die Anforderungen im Berufseinstieg aus einer Vorstudie näher beschrieben. Ein ähnliches Anforderungsprofil für Lehrpersonen wird auch von Uwe Hendricks in „Professionalisierung als Entwicklungsaufgabe“ beschrieben: In der professionellen Rollenfindung unterscheidet er die Entwicklungsaufgabe Kompetenz, Vermittlung, Anerkennung und Institution (Hendricks, Professionalisierung, 92f.).

¹⁵ Vgl. a.a.O., 143-144. In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass Manuela Keller-Schneider in ihrer Studie für die genannten Anforderungen eine Qualifizierung der Beanspruchungswahrnehmung der Berufseinsteigenden vornimmt. (Vgl. a.a.O., 203 und 207f). Die Rollenfindung liegt dabei in einem durchschnittlich bis hohen Beanspruchungswahrnehmung, die Vermittlungsanforderungen erreicht einen überdurchschnittlichen Bereich, führungsbezogene werden ähnlich wie die Rollenanforderungen wahrgenommen und die Kooperationsanforderungen eher unterdurchschnittlich. Es wäre äußerst interessant eine vergleichende Beanspruchungsstudie bei Berufseinsteigenden in das Berufsfeld Gemeinde vorzunehmen.

- Wahrnehmung und Nutzung von Ressourcen – das Erschließen eigener Ressourcen und das Einbeziehen von Ressourcen von außen zur Bewältigung einer größer gedachten Gesamtanforderung.
- Rollenklarheit – die Schwierigkeit, einerseits eine professionelle Rolle zu vertreten aber sie andererseits außerhalb des Arbeitskontexts nicht wirklich ablegen zu können. Die professionelle Rolle bezieht sich auf die professions-theoretische Perspektive bestimmter Professionsberufe, die unter anderem durch die Spannung von Rollenhandeln und Handeln als ganze Person gekennzeichnet sind. Zur Klärung der professionellen Rolle gehört deshalb die Bearbeitung nicht auflösender Spannungsverhältnisse von Nähe und Distanz, Einheit und Differenz, Organisation und Interaktion sowie Heteronomie und Autonomie.¹⁶
- Professionalitätsentwicklung und Berufszufriedenheit – die Klärung der Berufsrolle, Kompetenzaufbau und Überwinden einer Anfangssituation. Professionalität bezieht sich hierbei auf das berufliche Können.

Es würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen, die Arbeitshypothese der hier genannten Anforderungen an die Rollenfindung einer rollentheoretischen Diskussion zu unterziehen. Allerdings soll in der Fragestellung dieser Arbeit nach gelingender Identität und pastoraltheologischen Leitbildern sehr wohl Bezug zu den Anforderungen zur Rollenfindung genommen werden und nach Abweichungen oder Bestätigung meiner Arbeitshypothese gefragt werden.

Im Ergebnis dieser Arbeit soll auch ein erster Impuls zur Formulierung spezifischer Anforderungen für den Berufseinstieg im Berufsfeld Gemeinde gegeben werden, der vor allem aus der Diskussion pastoraltheologischer Leitbilder resultieren wird.

¹⁶ Vgl. Hendricks, Professionalisierung, 105.

2 Leben im Plural: Identitätsbildung in der Postmoderne

2.1 Eingrenzung und Definition

Der schon mit der Überschrift angedeutete plurale gesellschaftliche Kontext der Postmoderne gilt gleichermaßen auch für den gegenwärtigen Identitätsdiskurs. Die Bearbeitung der Frage „Wer bin ich und wer möchte ich sein?“ wird für die postmoderne Gesellschaft vielgestaltig und fachübergreifend in Soziologie, Psychologie, Politologie und Ethnologie mit ihren jeweiligen fachspezifischen Schwerpunktsetzungen auffallend intensiv diskutiert und nimmt in den genannten Disziplinen eine breite Stellung ein. Für die individualisierte Postmoderne mit ihrer zersplitterten und pluralen Lebenswelt werden Identitäts- und Rollentheorien in großer Zahl aufgestellt und intensiv diskutiert, so dass ein zusammenfassender Überblick oder eine eindeutige Definition kaum mehr möglich ist.¹

Aus diesem Grund erscheinen mir die drei folgenden Eingrenzungen notwendig und sinnvoll:

Zum Ersten beschränke ich mich im Ausgangspunkt auf das Identitätsmodell von Erik H. Eriksons, welches das sicher meistrezipierte und meistkritisierte Identitätsmodell des letzten Jahrhunderts darstellt. Zugleich hängt der Identitätsbegriff in der Praktischen Theologie aufs Engste mit Eriksons zusammen,² da pastoraltheologische Entwürfe zur pastoraltheologischen Identität über eine lange Zeit sein Identitätskonzept zum Hintergrund hatten,³ weshalb mir eine umfangreichere Auseinandersetzung sinnvoll und notwendig erscheint. Zum Zweiten werde ich mich für die postmoderne Gesellschaft vor allem mit Heiner Keupp und seinem Modell der Patchwork-Identität als einem Vertreter des gegenwärtigen Identitätsdiskurses auseinandersetzen. Mir erscheint diese Auswahl für diese Arbeit zielführend, da Heiner Keupp sein Modell der Patchwork-Identität sowohl in der Abgrenzung als auch in der Erneuerung des

¹ Vgl. Leipold, Sozialisation, 398.

² Vgl. Zarnow, Identität und Religion, 33.

³ Vgl. Klessmann, Pastoralpsychologie, 546.

Eriksonschen Modells für den Kontext der postmodernenn Gesellschaft entwickelt hat und es durch Michael Klessmann pastoralpsychologisch aufgearbeitet wurde.

Und auch eine dritte Eingrenzung erscheint mir zielführend: Im Identitätsdiskurs hilft die Unterscheidung „zwischen Inhalt und Struktur einerseits und dem Prozess des Selbst andererseits“⁴, um einen Ausgangspunkt zu schaffen, aus welchem Blickwinkel die Identitätsfrage beleuchtet werden soll. Dabei bezieht sich der Inhalt auf die psychologischen und individuellen Basistendenzen. „Die Frage nach Strukturmerkmalen des Selbst bezieht sich darauf, wie diese Inhalte organisiert sind“⁵ und verweist auf Vorstellungen, Überzeugungen und Bewertungen.⁶ Beide Bereiche weisen natürlich auch auf die universelle Dimension des Identitätsproblems hin, deren Auseinandersetzung dann eher eine theologische, philosophische oder anthropologische ist.

Aus sozialwissenschaftlicher Sicht steht dagegen die Frage „wie konkrete Subjekte unter den gegebenen Bedingungen ihrer realen gesellschaftlichen Lebensverhältnissen sich selbst verstehen und konstruieren“⁷ im Vordergrund. Aufgrund meiner eingangs genannten Fragestellung nach gelingender Identität und Identitätsarbeit werde ich mich im Folgenden stärker mit der Frage des Prozesses beschäftigen.

In der hier benannten Eingrenzung beziehe ich mich also stärker auf eine sozialwissenschaftliche Definition von Identität. Heiner Keupp beschreibt diese in der gegenwärtigen Diskussion wie folgt: „Identität bildet ein selbstreflexives Scharnier zwischen innerer und äußerer Welt.“⁸ Mit dieser Formulierung wird der Doppelcharakter von Identität verständlich: „Sie soll einerseits das unverwechselbare individuelle, aber auch das soziale Akzeptable darstellbar machen. Insofern stellt sie immer eine Kompromissbildung zwischen Eigensinn und Anpassung dar.“⁹ Identität soll damit

⁴ Leipold, Sozialisation, 399.

⁵ Ebd.

⁶ Vgl. ebd.

⁷ Keupp, Identitätskonstruktionen, 31.

⁸ A.a.O., 28.

⁹ Keupp, Individuum, 636.

also „nicht als singulärer oder funktionaler Kern“¹⁰ einer Person verstanden werden, sondern als „permanente Passungsarbeit zwischen inneren und äußeren Welten“.¹¹

2.2 Die Lösung der Identitätskrise ist gelingende Identität – Eriksons Identitätstheorie

2.2.1 Identität bei Erikson

Erik H. Erikson (1902-1994) ist zwar nicht der Begründer der Identitätspsychologie,¹² aber es darf ohne Übertreibung festgestellt werden, dass Erikson „den durchsetzungsfähigsten Versuch zu einer psychologischen Identitätstheorie unternommen hat“¹³. Sein Theoriegebäude ist bis heute Ausgangspunkt und Orientierungshilfe im Identitätsdiskurs.¹⁴ Wer heute nach Identitätskonstruktionen fragt und sie in den Zusammenhang des menschlichen Grundbedürfnisses nach Anerkennung und Zugehörigkeit stellt, muss seinen Ausgangspunkt bei Erikson nehmen, auf dessen Schultern die Identitätsforschung bis heute steht.¹⁵

Erikson hat mit diesem Thema den „Nerv der Zeit“ getroffen und „hat wesentlich dazu beigetragen, ein modernes Bedürfnis – mehr noch: ein modernes Leiden – in wissenschaftliche Worte zu fassen.“¹⁶ Die Lebendigkeit seiner Analysen ergeben sich aus der Aktualität: Erikson identifiziert die seelischen Störungen, die sich in

¹⁰ Leipold, Sozialisation, 399.

¹¹ Keupp, Identitätskonstruktionen, 30.

¹² Vgl. Conzen, Erikson, 21.

¹³ Keupp, Individuum, 636. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass Erikson die Frage der Identität als etwas Ganzheitliches betrachtet und nicht isoliert und in Fragmente zerlegt. Dementsprechend ist in seinen Werken auch keine einheitliche Definition zu finden, statt dessen sind verstreut über die ganzen Werke siebzehn verschiedene Umschreibungsversuche und Definitionen zu finden, so dass sich die Auseinandersetzung mit Erikson durchaus als komplex erweist. (vgl. Conzen, Erikson, 22).

¹⁴ Vgl. Noack, Identitätstheorie, 248.

¹⁵ Vgl. ebd.

¹⁶ Conzen, Erikson, 21. Conzen weist an dieser Stelle auch darauf hin, dass Erikson glaubte, dass die Psychoanalyse zu einem geschichtlichen Zeitpunkt angefangen hat, sich mit der Identität auseinanderzusetzen, da diese in besonderer Weise problematisch geworden ist und deshalb zu „einer genauso strategischen Frage, wie es das Studium der Sexualität zu Freuds Zeiten war.“ (Erikson, Lebensgeschichte, 44).

seiner Zeit ausbreiten, als eine Identitätskrise,¹⁷ und stellt die Probleme der Identität in den Zusammenhang mit den Entwicklungen der industriellen Revolution.¹⁸ Eine Bestandsaufnahme seiner Zeit führt Erikson zu der Fragestellung, ob nicht die sehnsuchtsvolle Betonung der Wurzeln eine Reaktion auf die Überschreitung einer primär landwirtschaftlich und heimatgebunden Existenz zu Beginn des modernen Zeitalters darstellt, das – durch seine rasante Mechanisierung und Standardisierung, durch Radioverbindungen, die Möglichkeit allseitiger Kontaktaufnahme, Kernwaffen, durch geistige Unrast und der Eroberung des Raumes – den Menschen vor völlig neuen Herausforderungen stellt.¹⁹ Dabei versteht er nicht die Industrialisierung und die damit verbundenen sozialen Umbrüche als das eigentliche Problem, sondern die Veränderung an sich. Anders als in der Geschichte stellt sie nicht nur ein Übergangsstadium zu einem neuen Gleichgewichtszustand dar – Veränderung und Wandel haben stattdessen ein solches Ausmaß und Beschleunigung erreicht, dass Veränderung eigengesetzlich ist und niemand vorhersagen oder gar planen könnte, wie die Welt von morgen aussehen wird.²⁰ „In Eriksons Werk spiegelt sich seine Auseinandersetzung mit dieser neuen Qualität von Wandel und deren Auswirkungen auf das Individuum wider.“²¹ Sie führt zu der Einsicht, dass die Lösung der Identitätskrise gelingende Identität sei.²² „Um es auf eine Formel zu koordinieren: der Patient unserer Tage leidet vorwiegend unter dem Problem, was er glauben soll und was er sein oder werden soll oder kann.“²³

¹⁷ Vgl. Erikson, *Lebensgeschichte*, 44. An dieser Stelle sei drauf hingewiesen, dass auch die Biographie Eriksons von enormen Brüchen und Veränderungen geprägt ist und sein Lebensschicksal aufs engste mit der Psychoanalyse verbunden ist. Mit seiner selbstanalytischen Auseinandersetzung in „*Lebensgeschichte und historischer Augenblick*“ beschreibt er mit seinen eigenen Lebens- und Arbeitserfahrungen die eigene Identitätskrise als wichtige Motivation in der Entwicklung neuer Ideen (A.a.O., 15). Und gleichzeitig ist es auch diese historische Perspektive, die Eriksons Werk so wertvoll macht: Er entwickelt seine Theorien in der Reflexion des 20. Jahrhunderts. Seine Konzepte schließen sowohl den Menschen als auch die Umwelt und deren Veränderungen ein.

¹⁸ Vgl. Erikson, *Kindheit*, 279.

¹⁹ Vgl. Noack, *Identitätstheorie*, 239 und Erikson, *Kindheit*, 403.

²⁰ Vgl. Erikson, *Identität*, 46.

²¹ Noack, *Identitätstheorie*, 240.

²² Vgl. ebd.,

²³ Erikson, *Kindheit*, 275.

2.2.2 Das psychosoziale Entwicklungsmodell

Die Identitätstheorie von Erikson gründet auf seinem achtstufigen kontinuierlichen psychosozialen Entwicklungsmodell. Dieses Entwicklungsmodell beruht auf der Grundannahme, dass die psychosoziale Entwicklung in einem epigenetischen Prinzip dargestellt werden kann. Der Begriff der Epigenese stammt aus der Embryologie und beschreibt die sich schrittweise ereignende Ausbildung fötaler Organe.²⁴ Er folgt der Annahme, dass jedem Organ eine festgelegte Entstehungszeit zugeordnet ist und diese einem notwendigen Grundplan folgt, „wobei jeder Teil seinen Zeitpunkt der speziellen Aszendenz besitzt, bis alle Teile entstanden sind, um ein funktionierendes Ganzes zu bilden.“²⁵ Nach diesem Prinzip beschreibt Erikson auch das Wachstum und die Entwicklung der Persönlichkeit in bestimmten Schritten und Stufen. Er geht davon aus, „dass das gesunde Kind bei richtiger Anleitung im Verlauf bedeutsamer Erfahrungen den epigenetischen Gesetzen der Entwicklung folgt“²⁶ und es in der Aufgabe der Gesellschaft liegt, das richtige Maß und die richtige Reihenfolge zu garantieren. „Gemeint ist damit das, was alle Menschen nötig haben und was von ihnen bewerkstelligt werden kann, gleichgültig, wie unterschiedlich ihre Persönlichkeit und das kulturelle Grundmuster sind.“²⁷

Die psychosoziale Entwicklungstheorie zählt zu den prominentesten Erweiterungen und Modifikationen der Freud'schen Theorie.²⁸ Ausgehend vom psychoanalytischen Strukturmodell, nach welchem die Instanzen der Persönlichkeit als Es, Ich und Über-Ich beschrieben werden, benennt Erikson in der Erweiterung drei in gegenseitiger Abhängigkeit stehende Prozesse, die das menschliche Verhalten bestimmen:

„1. der Prozess der Organisation des menschlichen Körpers innerhalb des Zeit-Raums eines Lebenszyklus (Evolution, Epigenese, Libidoentwicklung usw.); 2. der Prozess der Organisierung der Erfahrung durch die Ich-Synthese (Ich-Raum-Zeit, Ich-Abwehrmechanismen, Ich-Identität usw.); 3. der Prozess der sozialen Organisation der Ich-Organismen in geografisch-historischen Einhei-

²⁴ Vgl. Erikson, Jugend, 87.

²⁵ Ebd.

²⁶ Erikson, Lebenszyklus, 31.

²⁷ Ebd.

²⁸ Vgl. Oerter, Entwicklungspsychologie, 277.

ten (kollektiver Raum, Raum-Zeit, kollektiver Lebensplan, Produktionsethos usw.).²⁹

Das Erringen von Identität beruht für ihn auf der Bewältigung von vorgegebenen Anforderungen, die sich für das Individuum in diesen drei Prozessen ergeben, die in systemischer Sichtweise biologische, soziale und individuelle Faktoren integrieren.

Auf dieser Grundannahme hat Erikson 1973 acht Stadien des Lebenslaufs mit phasenspezifischen Konflikten oder Krisen charakterisiert. Dabei stellt jede der acht Stufen einen Konflikt dar, der durch gegensätzliche Anforderungen und Bedürfnisse ausgelöst wird und mit dem sich das Individuum aktiv auseinandersetzen muss. Die ausreichend erfolgreiche Bewältigung bildet das Fundament und Erfahrungskapital für die kommende Stufe der psychosozialen Entwicklung, und deren Ausbleiben führt im Umkehrschluss zu bleibenden Persönlichkeitsstörungen.³⁰

Säuglingsalter - Urvertrauen gegen Misstrauen

Mit dem Grundvertrauen oder Ur-Vertrauen beginnt nach Erikson die erste Entwicklungsstufe mit dem Säuglingsalter, und er erkennt darin zugleich den wichtigsten „Eckstein einer gesunden Persönlichkeit“.³¹ Als Vertrauen bezeichnet er „das, was man im allgemeinen als ein Gefühl des Sich-Verlassen-Dürfens kennt, und zwar in Bezug auf die Glaubwürdigkeit anderer wie der Zuverlässigkeit seiner selbst.“³² Die erste Reifungskrise hängt hier (wie in allen anderen Phasen) mit den oben genannten dreifachen Prozessen zusammen: Sie wird dadurch verursacht, dass der Säugling lernen muss, physiologisch mit den Triebimpulsen und den Veränderungen vor allem des oralen Apparates, psychologisch mit dem wachsenden Bewusstsein seiner selbst und in der Umweltentwicklung durch die Aufgabe der engen Verbundenheit mit der Mutter fertig zu werden.³³ In der Häufung dieser Krisen, die in ihrer Ballung eine Form von Grundmisstrauen bilden können, „muß das Ur-Vertrauen aufrechterhalten

²⁹ Erikson, Identität, 52-53.

³⁰ Vgl. Oerter, Entwicklungspsychologie, 37.

³¹ Erikson, Identität, 63.

³² A.a.O., 62.

³³ Vgl. a.a.O., 68.

und gefestigt werden.“³⁴ Geben, Gegeben-Bekommen und Annehmen sind dabei die entscheidenden psychosozialen Entwicklungsschritte.³⁵

In dieser hier exemplarisch dargestellten Vorgehensweise beschreibt Erikson alle acht Entwicklungsstufen, wobei der Adoleszenz in der Frage der Identität eine Schlüsselphase zugeordnet wird, weil das Ende der Adoleszenz „das Stadium einer sichtbaren Identitätskrise“³⁶ bildet, auch wenn er davon ausgeht, dass die Identitätsbildung mit der Adoleszenz weder beginnt noch endet.

Adoleszenz - Identität gegen Identitätsdiffusion

„Die Zuverlässigkeit des Engagements junger Erwachsener hängt weitgehend vom Ausgang des während der Adoleszenz stattfindenden Kampfs um eine Identität ab.“³⁷ Die Wurzel der Identität des Menschen liegt in seiner Kindheit, aber die zentrale Ausbildung der Ich-Identität ist eine Entwicklungsaufgabe der Adoleszenz. Ich-Identität soll dabei ein Zuwachs an Persönlichkeitsreife bezeichnen, den das Individuum am Ende seiner Adoleszenz der Fülle seiner Kindheitserfahrungen entnommen haben muss, um für die Aufgaben des Erwachsenenlebens gerüstet zu sein.³⁸ Weil der „technologische Fortschritt mehr und mehr Zeit zwischen das frühe Schulleben und die endgültige Zulassung des jungen Menschen zur spezialisierten Arbeit legt“,³⁹ versteht Erikson diese Phase als eine immer deutlicher umrissene und bewusste Periode als fast schon eigene Lebensform zwischen Kindheit und Erwachsensein, in der es darum geht, durch die Integration verschiedener Facetten wie Geschlecht, Fähigkeiten, Bildungs- und Berufsperspektiven, Familienherkunft, Sozialstatus, religiöse Überzeugungen, politische Haltung usw. in ein konsistentes persönliches Selbstbild

³⁴ A.a.O., 69.

³⁵ Vgl. a.a.O., 65.

³⁶ A.a.O., 140. Die Beschränkung auf die Darstellung der Säuglingsphase und der Adoleszenz ist im Zusammenhang mit meiner Fragestellung zu verstehen. Erikson sieht in diesen beiden Phasen die wesentlichen Entwicklungspunkte für Identität. Alle anderen Phasen können hier nicht weiter dargestellt werden. Die vollständige Tabelle der psychosozialen Entwicklungsschritte ist im Anhang zu finden.

³⁷ Erikson, Lebenszyklus, 94.

³⁸ Vgl. Erikson, Identität, 123.

³⁹ Erikson, Jugend, 123.

eine stabile Ich-Identität zu entwickeln.⁴⁰ Ich-Identität bedeutet also den Aufbau von Selbstkonsistenz, d. h. man entwickelt ein Gefühl, eine persönliche Identität zu besitzen, die auf zwei gleichzeitigen Beobachtungen beruht: „der unmittelbaren Wahrnehmung der eigenen Gleichheit und Kontinuität in der Zeit, und der damit verbundenen Wahrnehmung, dass auch andere diese Gleichheit und Kontinuität erkennen.“⁴¹ Man weiß also, wer man ist und worin über Zeit, Situation und soziale Kontakte hinweg Einheitlichkeit und Kontinuität begründet ist.⁴²

Der Kern der Aufgabe der Identitätsentwicklung liegt also in einem Ablösungs- und Integrationsprozess, dessen Herausforderung für den jungen Menschen und die Gesellschaft gewaltig ist: Damit eine endgültige Zusammenfassung aller konvergierender und das Aufgeben aller divergierender Identitätselemente in der Identitätsentwicklung gelingen kann, müssen erstens die wichtigsten Abwehrmechanismen gegen die gewaltig anwachsende Intensität der Triebe aufrechterhalten werden, zweitens muss das Ich lernen, die wichtigsten konfliktfreien Leistungen in Übereinstimmung mit Arbeitsmöglichkeiten zu konsolidieren, und drittens müssen die Kindheitsidentifikationen in Übereinstimmung mit den Rollen, die die Gesellschaft anbietet, synthetisiert oder auch abgelegt werden.⁴³

Die Identitätsdiffusion bildet den Gegensatz zur Identität. Der Integrationsprozess führt schon an sich zu einer gewissen Identitätsverwirrung. Als Identitätsdiffusion, in der eine dauerhafte Unfähigkeit des Ichs zur Bildung einer Identität mit „böartigen

40 Vgl. Oerter, Entwicklungspsychologie, 37.

41 Erikson, Identität, 18.

42 Vgl. Oerter, Entwicklungspsychologie, 278.

43 Vgl. a.a.O., 151-152. Erikson identifiziert gerade die Frage der Arbeitsmöglichkeiten und die Unfähigkeit der Jugendlichen, sich für eine Berufs-Identität zu entscheiden, als Hauptgrund großer Beunruhigung (vgl. Erikson, Identität, 110). Sowohl um dem Aspekt des Furchterregenden als auch dem zeitlich ausgedehnten Prozess der Entwicklung einer Ich-Identität Rechnung zu tragen, entwickelt Erikson das Konzept des Moratoriums: „Unter einem psychosozialen Moratorium verstehen wir also einen Aufschub erwachsener Verpflichtungen oder Bindungen und doch handelt es sich nicht nur um einen Aufschub. Es ist eine Periode, die durch selektives Gewährenlassen seitens der Gesellschaft und durch provokative Verspieltheit seitens der Jugend gekennzeichnet ist und doch führt sie oft auch zu tiefen, wenn auch häufig vorübergehenden Bindungen auf seiten der Jugend und endet in einer mehr oder weniger feierlichen Bekräftigung der Bindung seitens der Gesellschaft.“ (Erikson, Jugend, 152) Inwiefern gerade dieses Moratorium als Raum von Ausprobieren und Integration auf Probe wesentlich für die Identitätsbildung ist, kann hier nicht weiter behandelt werden.

Symptomen“ oder Regression einhergeht, beschreibt Erikson als den Zustand, in dem „nicht nur die Peripherie, sondern auch das Zentrum ergriffen ist: Es ist eine Zersplitterung des Selbst-Bildes eingetreten, ein Verlust der Mitte, ein Gefühl von Verwirrung und in schweren Fällen die Furcht vor völliger Auflösung.“⁴⁴ Im Stufenmodell werden dazu weitere Symptome beschrieben wie z. B. das Problem der Intimität als Beziehungsdiffusion, die Auflösung der zeitlichen Aspekte in Zeitdiffusion oder die Auflösung der Arbeitsfähigkeit.⁴⁵

Gelingt in dieser Phase die Entwicklung einer Ich-Identität, wird sich das Individuum in seinem Leben als einheitlicher, gleichbleibender Erlebnisträger erfahren, egal wie es sich fühlt oder handelt. Und obwohl wir im Leben stets neue Eigenschaften annehmen und wir uns als Person weiterentwickeln, erfahren wir uns in unseren Erinnerungen und Zukunftsbezügen als kontinuierliches Wesen, als abgegrenztes, einmaliges Individuum und gleichzeitig stets einer materiellen und sozialen Umwelt zugehörig.⁴⁶ „In der Tat gibt es in dem gesellschaftlichen Dschungel menschlicher Existenz kein Lebensgefühl ohne dieses Gefühl der Ich-Identität.“⁴⁷

In seinem Buch „Jugend und Krise“ bezeichnet Erikson das Leben nach der Adoleszenz als „Jenseits der Identität“ und versteht dabei das „jenseits“ als Phase der Verwendung von Identität.⁴⁸ Das Gefühl der Ich-Identität ermöglicht es dem Erwachsenen an seinem Platz in dem technologisch-politischen System „zu lieben und zu arbeiten“⁴⁹. Erwachsen sein heißt also,

„sein eigenes Leben zurückblickend und vorausschauend in kontinuierlichem Verlauf zu sehen. Indem er eine gewisse Begriffsbestimmung seiner Person

⁴⁴ Noack, Identitätstheorie, 192.

⁴⁵ Vgl. Erikson, Jugend, 161f. Erikson beschreibt hier die Schwierigkeiten von Jugendlichen und auch jungen Erwachsenen, sich auf intime Beziehungen einzulassen, in dem Gefühl großer Zeitbedrängnis einerseits und den Verlust der Perspektive der Zeit für das eigene Leben andererseits und den akuten Störungen der Leistungsfähigkeit, die sich z. B. in der Unfähigkeit, sich auf das Arbeiten zu konzentrieren oder in ausschließlicher Beschäftigung mit einseitigen Dingen, zeigt.

⁴⁶ Vgl. Conzen, Erikson, 23

⁴⁷ Erikson, Identität, 108.

⁴⁸ Vgl. Erikson, Jugend, 130.

⁴⁹ A.a.O., 131. Mit der Formulierung „lieben und arbeiten“ greift Erikson eine Antwort Freuds auf, der auf die Frage, was seiner Ansicht nach ein normaler Mensch zu tun imstande sein müsse, eben diese einfache Formulierung wählte.

akzeptiert, die gewöhnlich von seiner wirtschaftlichen Tätigkeit, dem Platz in der Generationenfolge und seiner Stellung in der Gesellschaft abhängt, kann der Erwachsene seine Vergangenheit sondernd so rekonstruieren, daß es scheint, als habe sie ihn Schritt für Schritt geplant – oder vielmehr er sie.“⁵⁰

2.2.3 Zusammenfassung

„In allen Epochen der Geschichte haben seelische Störungen, die sich durch epidemische Verbreitung oder besondere Faszination auszeichneten, spezifische Aspekte der Natur des Menschen im Konflikt ‚mit den Zeiten‘ beleuchtet und wurden durch innovative Einsichten überwunden.“⁵¹ Mit diesem Zitat will ich die aus meiner Sicht bedeutsamen Einsichten Eriksons in drei Kernpunkten zusammenfassen:

1. Erikson identifiziert die seelischen Störungen seiner Zeit in dem Konflikt zwischen dem Menschen und seiner Umwelt als Identitätskrise.
2. Er beschreibt die Kennzeichen der Zeit als dauerhaften Wandel und eigendynamischer Veränderung.
3. Zu seinen innovativen Einsichten gehören aus der Sicht meiner anfangs erwähnten Fragestellung von gelingender Identität und dem dazu notwendigen Prozess unter anderem folgende vier Punkte:
 - Erikson stellt mit seinem achtstufigen kontinuierlichen psychosozialen Entwicklungsmodell das menschliche Wachstum unter dem Gesichtspunkt der inneren und äußeren Konflikte dar, die eine gesunde Persönlichkeit durchzustehen hat und aus der sie „immer wieder mit einem gestärkten Gefühl innerer Einheit, einem Zuwachs an Urteilskraft und der Fähigkeit hervorgeht, ihre Sache ‚gut zu machen‘ und zwar gemäß des Standards derjenigen Umwelt, die für diesen Menschen bedeutsam ist.“⁵² Damit bietet er ein universelles Ordnungsmodell an, das unabhängig ist von unterschiedlicher Persönlichkeit und kulturellen Grundmustern. Er entwickelt eine Methode der Innenschau, die es dem Einzelnen ermöglicht, „sein individuelles Dasein zu erkennen“

⁵⁰ Erikson, Luther, 122.

⁵¹ Erikson, Lebensgeschichte, 19.

⁵² Erikson, Identität, 56.

und gleichzeitig den anderen Pol von Existenz – die Gesellschaft und Generationenabfolge – sichtbar werden zu lassen.⁵³

- Er beschreibt einen Prozess, der „sowohl psycho als auch sozial ist.“⁵⁴ Einerseits konzipiert Erikson das Ich als autonomes Agens,⁵⁵ das nicht nur eine Abbildung der Umwelt ist, sondern konstruktiver Akteur, der sich der Umwelt anpasst, sie sich aber auch aneignet. Andererseits weist er der Gesellschaft als Ordnungsmodell in allen Teilen dieser Entwicklung eine große Bedeutung und Verantwortung zu: „Für den sozialen Teil ist also die Gemeinschaft verantwortlich, in der der Mensch lebt.“⁵⁶ Juliane Noack weist darauf hin, dass diese Erkenntnis der dialektischen Verknüpfung von Autonomie und sozialer Anerkennung bis heute als konzeptioneller Rahmen für den Identitätsdiskurs bedeutsam ist.⁵⁷
- Erikson ent-pathologisiert und normalisiert die Identitätskrise, indem er ihr eine natürliche Phase im Leben zuweist – die Adoleszenz:⁵⁸ Die Identitätskrise ist charakteristisch für diese Entwicklungsphase, da sie vorher gar nicht ausbrechen kann, weil die somatischen, kognitiven und sozialen Voraussetzungen erst dann gegeben sind.⁵⁹ Er stellt fest, dass in seiner Zeit „ein Zustand der Identitätskonfusion, der an sich gar nicht abnormal ist, mit allen neurotischen und psychotischen Symptomen einherzugehen“⁶⁰ scheint, und dass es sich immer wieder daran zu erinnern gilt, dass Adoleszenz kein Leiden, sondern eine normative Krise ist.⁶¹ Auch hier betont Erikson wieder die Notwendigkeit einer stabilen Gesellschaft mit kollektiver Erfahrung in der Einführung der Jugendlichen in die Welt der Erwachsenen.⁶²
- Erikson versteht die Entwicklung von Identität als einen kontinuierlichen Prozess, der abhängig ist „von der Vergangenheit als Quelle starker in der Kindheit eingegangener Identifikationen; sie ist darauf angewiesen, daß in der Jugend neue Vorbilder gefunden werden; und ihr Ausgang hängt davon ab, daß im jungen Erwachsenenalter funktionierende Rollen angeboten wer-

⁵³ Vgl. Erikson, Luther, 279-280. Erikson vergleicht hier Martin Luther und Sigmund Freud, deren introspektive Methoden im Konflikt mit der äußeren Welt darauf zielen, im Menschen die innere Freiheit zu vergrößern und Individualisierung und geistig-seelische Gesundheit zu fördern. Es ist sicher legitim, Erikson in diese Reihe historisch bedeutsamer Entdeckungen einzufügen.

⁵⁴ Erikson, Lebensgeschichte, 16.

⁵⁵ Vgl. Noack, Identitätstheorie, 240

⁵⁶ Erikson, Lebensgeschichte, 17.

⁵⁷ Vgl. Noack, Identitätstheorie, 240.

⁵⁸ Vgl. Erikson, Lebensgeschichte., 17.

⁵⁹ Vgl. ebd.

⁶⁰ A.a.O., 19.

⁶¹ Vgl. Erikson, Jugend, 158.

⁶² Vgl. Erikson, Lebensgeschichte, 20. Erikson gebraucht hier den Ausdruck „kollektive Erfahrungen zeremonieller Art“. Immer wieder spricht Erikson von Ritualen, feierlicher Bekräftigung und Zeremonien, die die Gesellschaft oder die Familie entwickelt, um die Integrationsprozesse der jeweiligen Phase zu ermöglichen. Leider kann ich auf diesen Aspekt von stabiler Gesellschaft durch Ritualisierung nicht weiter eingehen.

den.“⁶³ Diesen Prozess beschreibt er als systemischen Integrationsprozess. Dabei weist er der Kindheit eine schicksalhafte Funktion im Gewebe der Gesellschaft⁶⁴ und der Adoleszenz die zentrale Entwicklungsphase zur endgültigen Entwicklung des Gefühls einer Ich-Identität und zur Festigung der sozialen Rolle zu.⁶⁵ Zusammenfassend kann man sagen, dass der Prozess der Identitätsbildung eine sich entwickelnde Konfiguration entfaltet: „Eine Konfiguration, die allmählich konstitutionelle, höchst persönliche Bedürfnisse, bevorzugte Fähigkeiten, wichtige Identifikationen, wirksame Abwehren, erfolgreiche Sublimierung und konsequente Rollen integriert. Das alles kann aber nur aus einer wechselseitigen Anpassung individuelle Potentiale, technischer Weltansichten und religiöser oder politischer Ideologien hervorgehen.“⁶⁶

2.2.4 Diskussion der Ergebnisse

Es ist unbestritten, dass Erikson mit der Frage nach der Identität den „Nerv der Zeit“ getroffen hat und diese Frage bis heute aktuell geblieben ist. Die Verbreitung von Identitätskrisen hat nicht ab-, sondern zugenommen, und immer häufiger „haben Psychotherapeuten und Seelsorger mit verwirrten, isolierten oder überforderten Menschen zu tun, die sich nach festen Bindungen sehnen und gleichzeitig davor zurückschrecken, die sich von Ersatzbefriedigung treiben lassen und dennoch keinen Sinn in ihrem Dasein finden, die sich an so viele Rollen anpassen, dass sie kaum noch wissen, wer sie überhaupt sind.“⁶⁷ Und doch stellt sich die Frage, ob die hier bei Conzen angedeutete zunehmende Pathologisierung der Identitätskrise nach den Maßstäben von Kontinuität und Einheitlichkeit bei Erikson tatsächlich pathologisch ist oder stattdessen die normative Identitätskrise der Postmoderne darstellt. Denn die Anforderungen, die die Postmoderne an den Menschen stellt, wie sie z. B. Richard Sennet in seinem Buch „Der flexible Mensch“ darstellt, folgen nicht dem Konzept der Kontinuität: „Ein nachgiebiges Ich, eine Collage aus Fragmenten, die sich ständig wandelt, sich immer neuen Erfahrungen öffnet – das sind die psychologischen Bedingungen, die der kurzfristigen, ungesicherten Arbeitserfahrung, flexiblen Insti-

⁶³ A.a.O., 17.

⁶⁴ Vgl. Erikson, Kindheit, 393.

⁶⁵ Vgl. Erikson, Identität, 106f.

⁶⁶ Erikson, Lebenszyklus, 97.

⁶⁷ Conzen, Erikson, 21.

tutionen, ständigen Risiken entsprechen.“⁶⁸ In dieser Bestimmung ist die Psyche „in einem Zustand endlosen Werdens – ein Selbst, das sich nie vollendet“⁶⁹, und Sennet folgert daraus, dass es – im Gegensatz zur Darstellung von Erwachsensein bei Erikson – „unter diesen Umständen keine zusammenhängende Lebensgeschichte geben (kann), keinen Moment, der das ganze erleuchtet.“⁷⁰

Und hier setzt auch die für diese Arbeit relevante Kritik von Heiner Keupp am Identitätsmodell von Erikson an:

1. Er stellt fest, dass das Konzept von Erikson unauflöslich mit dem Projekt der Moderne verbunden sei. Denn „es überträgt auf die Identitätsthematik ein modernes Ordnungsmodell regelhaft-linearer Entwicklungsverläufe. Es unterstellt eine gesellschaftliche Kontinuität und Berechenbarkeit, in die sich subjektive Selbstfindung verlässlich einbinden kann.“⁷¹ Die Leistung Eriksons liegt darin, dass er ein eingängiges Konzept der Selbstverortung vorlegt, dabei aber die gesellschaftlichen Gründe, die Krisenerfahrung von Wandel und Veränderung, die Erikson zur Schöpfung des Identitätsbegriffs geführt haben, gewichtiger geworden sind. Gesellschaftliche Prozesse, „die mit Begriffen wie Individualisierung, Pluralisierung, Globalisierung angesprochen sind, haben das Selbstverständnis der klassischen Moderne grundsätzlich in Frage gestellt“⁷² und einen radikalen Bruch mit der Vorstellung vollzogen, dass eine stabile und gesicherte Identität möglich ist. Die Sicherung der Identität in Gleichheit und Kontinuität ist also eine „durch und durch moderne Frage“⁷³.

Deshalb bezieht sich 2. die Kritik vor allem auf Eriksons „Vorstellung eines kontinuierlichen Stufenmodells, dessen adäquates Durchlaufen bis zur Adoleszenz eine Identitätsplattform für das weitere Erwachsenenleben sichern würde.“⁷⁴ Statt der

⁶⁸ Sennet, Mensch, 182.

⁶⁹ A.a.O. 181-182.

⁷⁰ A.a.O., 182.

⁷¹ Keupp, Identitätskonstruktionen, 30.

⁷² Ebd.

⁷³ Ebd. Heiner Keupp ist sich sicher, dass der soziokulturell beobachtende Erikson heute sein Modell anders konstruieren würde, wenn er statt des sozialen Ortes der USA in den 50er und 60er Jahren die dramatisch veränderte Gesellschaft der Spätmoderne als soziales Bezugssystem betrachten würde.

⁷⁴ A.a.O., 29.

Identität als fortschreitende und abschließbare Bildung eines inneren Kapitals, das im modernen Selbstverständnis von Einheit, Kontinuität, Entwicklungslogik und Fortschritt getragen wird, ist die Identitätsbildung der Postmoderne von den Begriffen Diskontingenz, Fragmentierung, Bruch, Zerstreuung und Reflexivität bestimmt.⁷⁵

3. Erikson beschränkt die Dynamik der Identitätsbildung auf die relativ enge Lebensphase der Adoleszenz. Dabei sind die Anforderungen an einen gelingenden Integrationsprozess bei der Identitätsbildung so hoch gesteckt, dass gesellschaftliche Umbrüche, tiefgreifende biografische Veränderungen und spannungsvolle Erfahrungen notwendigerweise das Ich überfordern und in eine Dauerkrise stürzen müssten.⁷⁶

Aber genau das sind die Belastungen, die in der Individualisierungsdiskussion als Herausforderung und Belastung der Einzelnen beschrieben werden, so dass in der Folge der Einzelne, um eine ordentliche Entwicklung im Modell von Erikson vollziehen zu können, im Grunde vor allzu divergierenden Anforderungen bewahrt werden müsste.⁷⁷ Das Scheitern und Misslingen ist nicht gleichberechtigter Bestandteil, sondern wird pathologisiert. Aber gerade da rückt uns Erikson heute näher, „wenn wir betrachten, wie das Scheitern der Identitätsentwicklung bei ihm aussieht.“⁷⁸ Sowohl seine Beschreibung der Zersplitterung des Selbst in der Identitätsdiffusion als auch die Beschreibung dreier negativen Pole im Stufenmodell (Diffusion der Beziehungsfähigkeit, Diffusion der Zeitperspektive und Diffusion des Werksinns) sind der Postmoderne wesentlich vertrauter als seine Beschreibung der gelungenen Identität.⁷⁹

Mit einem ähnlichen Ansatzpunkt formuliert Henning Luther 1992 in „Identität und Fragment“ aus Sicht der Praktischen Theologie seine Kritik an Persönlichkeitsidea-

⁷⁵ Vgl. a.a.O., 30.

⁷⁶ Vgl. a.a.O., 78.

⁷⁷ Vgl. ebd.

⁷⁸ Ebd.

⁷⁹ Vgl. a.a.O., 78-79. Ganz so glatt kann die Kritik von Keupp an Erikson allerdings nicht aufgehen: Schon in seinem Buch „Der junge Mann Luther“ stellt Erikson die Frage, ob es nicht gerade Luthers persönlicher Konflikt mit seinem Vater war, der an seinen theologischen Entscheidungen mitwirkte (Erikson, Luther, 53). Und später fragt er (a.a.O., 279), ob die vergesellschaftete Menschheit eine Welt schaffen kann, in der es sich lohnt, ein „ganzer“ Mensch zu sein. Juliane Noack weist darauf hin, dass Erikson auch schon die „proteische Persönlichkeit“ denkt – eine Persönlichkeit, die in vielerlei Gestalt auftreten kann (Noack, Identitätstheorie, 241). Leider kann ich im Rahmen dieser Arbeit auf diese differenten Aspekte nicht weiter eingehen.

len wie bei Erikson, die entwicklungspsychologisch von Vollständigkeit, Ganzheit, Einheitlichkeit und Kontinuität gekennzeichnet sind. „Der so gefasste Identitätsbegriff rechnet also mit der prinzipiellen Abschließbarkeit von Bildungsprozessen.“⁸⁰ Luthers These dagegen lautet, dass „die in sich geschlossene und dauerhafte Ich-Identität theologisch nicht als erreichbares Ziel gedacht werden kann – und darf.“⁸¹ Stattdessen führt er den Begriff des Fragments ein, der ihm vor allem angesichts der nicht vorhersehbaren und planbaren Endlichkeit, die Leben immer zum „Bruchstück“ werden lässt, als Beschreibung des Lebens insgesamt angemessen erscheint.⁸² Die Identität kann nicht nur als Fortschrittsgeschichte verstanden werden, sondern muss einen umfassenden Blick auf menschliches Leben gewinnen, in dem immer „zugleich auch Verluste, Brüche mit Vorausgegangenem gegeben sind.“⁸³ „Das eigentümlich Christliche“ liegt nun aber gerade darin, die prinzipielle Fragmentierung von Ich-Identität nicht zu leugnen oder zu verdrängen. „Glauben hieße dann, als Fragment zu leben und leben zu können“⁸⁴ und nicht nur die eigentliche Abrundung der Ich-Identität nach Erikson zu ermöglichen, die als wahre oder eigentliche Identität nur als christliche möglich ist.⁸⁵

„So können Henning Luthers Ausführungen – mit etwas Abstand betrachtet – als Plädoyer für die Ablösung eines starren Integrations- durch ein dynamisches Balance-Modell der Identität gelesen werden“⁸⁶, in dem Identität als Prozessgeschehen und als „permanente Passungsarbeit zwischen inneren und äußeren Welten“⁸⁷ verstanden

⁸⁰ Luther, Alltag, 164.

⁸¹ A.a.O., 165. Luther beschreibt die Konsequenzen der Beschreibung Eriksons der fragmentarischen Ich-Identität als pathologische Abweichung als folgenschwere Verkürzung, in der letztlich Trauer unmöglich wird und auf Hoffnung und letztlich auch Liebe verzichtet werden muss. „Die Unfähigkeit zu trauern, die Hoffnungslosigkeit und die Lieblosigkeit sind Kennzeichen einer Formation der Ich-Identität, die vor allem typisch ist für das bürgerliche Prinzip der Individualität und Persönlichkeit.“ (a.a.O., 171).

⁸² Vgl. a.a.O., 168.

⁸³ Ebd.

⁸⁴ A.a.O., 172. Als theologische Begründung für die prinzipielle Fragmentarität von Ich-Identität führt er die Themen Sündenverständnis, Rechtfertigung und die Verkündigung bei Paulus und Jesus näher aus, auf die ich hier nicht weiter eingehen kann.

⁸⁵ Vgl. ebd., Luther kritisiert hier explizit das von der Praktischen Theologie unbesehen übernommene Konzept der Ich-Identität, in dessen Zusammenhang Glaube als Ermöglichungsgrund dieser Identität erscheint.

⁸⁶ Zarnow, Identität, 36.

⁸⁷ Keupp, Identitätskonstruktionen, 30.

wird, in der auch die „zunehmende Mobilität, Pluralität, Ambiguität, Offenheit und Fragmentierung gesellschaftlicher Organisation“⁸⁸ aufgenommen werden kann.

2.3 Identitätskonstruktionen in der Postmoderne

2.3.1 Don't be a maybe⁸⁹

Mit diesem marketingstrategischen Werbeslogan einer bekannten Zigarettenmarke hat der Philip-Morris-Konzern viel mehr zum Ausdruck gebracht als das Image eines bestimmten Produktes. Diese Kampagne trifft in gewisser Weise den Nerv der Generation der jungen Erwachsenen. In einem Essay in der Zeitschrift „Die Welt“ beschreibt Oliver Jeges das Lebensgefühl seiner Generation in Anlehnung an diesen Werbeslogan:

„Wir sind genau diese Maybes, die Abwarter und Unentschlossenen, die Zögerer und Zauderer, von denen hier die Rede ist. Wir, das sind die 20- bis 30-Jährigen, die in den 80er Jahren geboren und im digitalen Zeitalter sozialisiert wurden. Wir sind mediale Zeugen von ‚9/11‘, Irak- und Afghanistan-Krieg und sind durch den Anblick hilfloser Eisbären auf treibenden Schollen für die globale Erderwärmung sensibilisiert. Wir kennen Smartphones, Megapixel, Nanosekunden und Terabytes. Es sind der Möglichkeiten zu viele, so scheint es. Wir haben vergessen, wie man Entscheidungen trifft. Und wir haben es uns in unserer Unentschlossenheit bequem gemacht.“⁹⁰

Daraufhin erscheint in der gleichen Zeitung ein Gegen-Essay „Kein Grund zum Heulen“ von Silke Mühlherr:

„Ohne Zweifel ist der ständige Entscheidungsdruck, der auf unserer Generation lastet, anstrengend. ... Aber ist es nicht ein Segen, dass uns die Tore zur Welt so offen stehen, wie nie zuvor? ... Einer gesamten Generation ein Label aufzudrücken funktioniert nicht mehr. Vergesst die Labels! Entlarvend ist dieses Bedürfnis nach Etikettierung: Offenbart es doch eine kleinbürgerliche Sehnsucht, die Gegenwart in weniger komplexe Teile zerlegen zu müssen, um sie dadurch erfassbarer zu machen. Und hört endlich auf zu heulen! Wir sind keine Genera-

⁸⁸ A.a.O., 62.

⁸⁹ „Sei kein Unentschlossener“ – Werbung der Marke Marlboro 2012.

⁹⁰ „Die Welt“, 23. März 2012, Oliver Jeges „Generation Maybe“

tion ohne Eigenschaften. Wir haben im Gegenteil so viele, dass wir uns nicht auf ein einziges reduzieren lassen.“⁹¹

Mit beiden Essays wird das Lebensgefühl auch in der Frage der Identitätsarbeit im heutigen gesellschaftlichen Kontext als höchst zwiespältiger Entscheidungsprozess mit einer Gewinn- und einer Verlustseite deutlich: Identitätsarbeit ist eine „riskante Chance“⁹². Denn „dem Gewinn an Wahlmöglichkeiten und Optionsspielräumen für die Ausgestaltung eines ‚eigenen Lebens‘ steht der Verlust kollektiver Sicherheit und Zugehörigkeit gegenüber. Die gesellschaftliche Forderung, sich aus vorgefertigten Fragmenten und Versatzstücken eine eigene Biografie und eine eigene Identität zu konstruieren, stellt für den Einzelnen ein anstrengendes, störanfälliges, riskantes Unterfangen dar.“⁹³

Diese Aufforderung „Sei kein Unentschlossener!“ beschreibt aber noch zwei weitere gesellschaftliche Grundvoraussetzungen für den Einzelnen:

Zum Ersten beschreibt sie die heutige Herausforderung und Notwendigkeit, dass der Einzelne in den vielfältigen Entscheidungsmöglichkeiten und Abstimmungszwängen in eigener Regie Entscheidungen treffen muss und damit zum „Planungsbüro in Bezug auf seinen eigenen Lebenslauf“⁹⁴ wird – was zwar viele Möglichkeiten eröffnet. „Häufig wird er aber ein dilettantischer Situations-Bastler bleiben, der wenig kreativ und pfiffig aus den vorhandenen gesellschaftlichen Vorgaben und Sinnelementen seine eigene lebbare Konstruktion zusammenfügt – nicht ein für allemal, sondern stets ‚bis auf weiteres‘.“⁹⁵

Nichts ist mehr selbstverständlich so, wie es ist, es könnte auch anders sein; „was ich tue und wofür ich mich entscheide, erfolgt im Bewusstsein, dass es auch anders sein

⁹¹ In „Die Welt“, 28. März 2012, Silke Mülherr, „Kein Grund zum Heulen“

⁹² Eickelpasch, Identität, 7.

⁹³ Ebd. Die deutlich kritische Seite der Chance und der Freiheit beschreibt Gabor Steingart so: „Wir halten die Freiheit in der Hand, aber die Sicherheit ist entwischt. Das stolze Gefühl von Selbstbestimmung zog in uns ein, aber das Gefühl des Geborgenseins und Gehaltenwerdens ging dabei verloren. ... Das Verrückte an der Freiheit ist ja gerade das: Man weiß nie, woran man mit ihr ist. Sie spricht keine Garantien aus, vergibt keine festen Plätze, meidet das Deutliche. Sie ist oft nicht viel mehr als eine Möglichkeit.“ Spiegel 10/2011, Das ist doch nicht normal

⁹⁴ Beck, Riskogesellschaft, 217.

⁹⁵ Eickelpasch, Identität, 21.

könnte und dass es meine Entscheidung ist, es so zu tun.“⁹⁶ Gerhard Schulze kann in diesem Zusammenhang von einem Entscheidungssog in der Vermehrung der Möglichkeiten sprechen.⁹⁷ „Das ist die unaufhebbare Reflexivität unserer Lebensverhältnisse“⁹⁸: Es ist meine Entscheidung! Und gleichzeitig lässt den Einzelnen die Vielfalt der Lebenswelten und Möglichkeiten in immer kürzeren Zeitperspektiven mehr erleben, als er für sich überhaupt verarbeiten und entscheiden kann. Und selbst dann, wenn die Rede von Entscheidungen „ein zu hochtrabendes Wort ist, weil weder Bewusstsein noch Alternativen vorhanden sind, wird der einzelne die Konsequenzen aus seinen nicht getroffenen (*oder auch getroffenen – Einfügung*) Entscheidungen ‚ausbaden‘ müssen.“⁹⁹ Aus dieser Spannung ergibt sich die Notwendigkeit, dass der Einzelne in einer immer pluraler werdenden Lebenswelt mit gleichzeitig weniger werdenden haltgebende Strukturen völlig neue Formen der Selbstvergewisserung und Selbstreflexion entwickeln muss.¹⁰⁰

Die zweite gesellschaftliche Grundvoraussetzung ist die „Entscheidung“, selbst eine zusammenhängende Lebensgeschichte zu erzählen. In der Vielfalt unserer Gesellschaft garantieren nicht mehr die großen „Meta-Erzählungen“ das Kohärenzprinzip einer zusammenhängenden und sinngebenden Lebensgeschichte. Und doch ist Kohärenz in der Identitätsarbeit von zentraler Bedeutung, deren Fehlen zu schwerwiegenden gesundheitlichen Konsequenzen führt.¹⁰¹ Gabor Steingart stellt dazu etwas polemisch fest: „Die Gleichzeitigkeit der Wahrheiten und Lebensstile ist für die Gesellschaft möglich, für den Einzelnen aber nicht. In der Gesellschaft haben die verschie-

⁹⁶ Keupp, Identitätskonstruktionen, 56.

⁹⁷ Vgl. Schulze, Erlebnisgesellschaft, 58f.

⁹⁸ Ebd.

⁹⁹ Beck, Risikogesellschaft, 217.

¹⁰⁰ Hier könnten auch noch Stichworte wie Erlebnis-, Körper- und Konsumorientierung als charakteristisch für die Selbstvergewisserung in der Spätmoderne erwähnt werden. Leider kann ich das im Rahmen dieser Arbeit nicht weiter ausführen und verweise z. B. auf Darstellungen bei Michael Klessmann (Klessmann, Pastoralpsychologie) oder auch bei Hempelmann, Erlebnisgesellschaft.

¹⁰¹ Vgl. Keupp., Freiheit, 30f. Heiner Keupp bezieht sich hier sowohl auf den 13. Kinder- und Jugendbericht von 2009 als auch auf den israelischen Gesundheitsforscher Aaron Antonov. Grundgedanke ist, Gesundheitsförderung auf Gesundheit – also auf einen positiven Zustand – hin zu fördern, statt Krankheit zu vermeiden. Im Zentrum der Förderung stehen die Widerstandsressourcen und der Kohärenzsinn.

densten Theorien und Moden, auch Idioten nebeneinander Platz, aber nicht in unserem Kopf.“¹⁰²

Die seit den 60er Jahren diskutierten Begriffe wie Differenzierung, Individualisierung und Pluralisierung und die „vor allem zeitdiagnostischen Etiketten wie ‚Postmoderne‘, ‚Zweite Moderne‘, ‚Spätmoderne‘ oder auch ‚Risikogesellschaft‘“¹⁰³ sind längst Lebensrealität geworden, so dass es wenig hilfreich ist, eine Verlustanalyse aufzustellen, die im Bedauern einer zu Ende gegangenen Zeitepoche zurückblickt.¹⁰⁴ Der Sinn-Horizont ist mit all den vielfach bedachten Konsequenzen weggewischt,¹⁰⁵ und Menschen erleben sich heute in einer „ontologischen Bodenlosigkeit“, in der eine selbstbestimmte Politik der Lebensführung unabdingbar ist.¹⁰⁶ Heiner Keupp beschreibt diese Bodenlosigkeit in zehn Erfahrungskomplexen, in denen sich Menschen heute in ihrem Alltag wiederfinden: der Einzelne wird entbettet; individuelle und kollektive Lebensmuster werden entgrenzt; Erwerbsarbeit ist als Basis von Identität brüchig; die Fragmentierung von Erfahrungen, die kein Gesamtbild ergeben, ist die Normalerfahrung; virtuelle Welten sind neue Realitäten; das Zeitgefühl erfährt eine Gegenwartsschrumpfung; die Lebensformen pluralisieren; die Geschlechterrol-

¹⁰² Steingart, Das ist doch nicht normal

¹⁰³ Eickelpasch, Identität, 6. Ich verwende im Weiteren den Begriff der Postmoderne. Diesen Begriff verstehe ich hier als Beschreibung unserer heutigen multikulturellen westeuropäischen Gesellschaft, die umfassende und inzwischen vielfach beschriebene Phänomene und Prozesse der Individualisierung und Pluralisierung aufweist. Eine grundlegendere Auseinandersetzung, als sie in diesem Abschnitt erfolgt, wäre wünschenswert, aber im Rahmen dieser Arbeit nicht zu leisten.

¹⁰⁴ Ulrich Beck schreibt: „Individualisierung bedeutet in diesem Sinne, dass die Biographie der Menschen aus den aus vorgegebenen Fixierungen herausgelöst, offen, entscheidungsabhängig und als Aufgabe in das Handeln jedes Einzelnen gelegt wird [...] Biographien werden selbstreflexiv; sozial vorgegebene wird in selbst hergestellte und herzustellende Biographien transformiert. [...] Gefordert ist ein aktives Handlungsmodell des Alltags, dass das Ich zum Zentrum hat, ihm Handlungschancen zuweist und eröffnet und auf diese Weise erlaubt, die aufbrechenden Entscheidungsmöglichkeiten in Bezug auf den eigenen Lebenslauf sinnvoll kleinzuarbeiten.“ (Beck, Risikogesellschaft, 216-217) Wie später zu sehen sein wird, sind „alltägliche Identitätsarbeit“ und individuelle biografische Erzählungen wesentliche Ansatzpunkte bei Keupp. Leider kann ich an dieser Stelle nicht weiter auf die für das Verständnis der tiefgreifenden Veränderungen unserer heutigen Gesellschaft so wesentlichen sozialwissenschaftlichen Forschungen von Ulrich Beck näher eingehen.

¹⁰⁵ Vgl. Hempelmann, Horizont

¹⁰⁶ Vgl. Keupp, Identitätskonstruktionen, 46.

len verändern sich dramatisch; die Individualisierung verändert die Sozialibilität; die Sinnsuche ist individualisiert.¹⁰⁷

In Anlehnung an Heiner Barz¹⁰⁸ lässt sich unsere veränderte Gesellschaft und Wirtschaft auch als eine „fluide Gesellschaft“ beschreiben (siehe Anhang Abbildung 2), die eine umfassende Entgrenzung im dauerhaften Wandel erlebt. „Kaum eine Konfiguration bleibt noch auf Dauer fixiert, nicht einmal der genetische Code. Das Herstellen von Grenzen, Identitäten und sozialen Interaktionen findet sehr viel stärker im Fluss statt und erfolgt in vielen Zusammenhängen immer wieder neu.“¹⁰⁹ In einer „fluiden Gesellschaft“ werden also alle wesentlichen Bereiche durch Entgrenzung (z. B. globaler Horizont), Fusion (z. B. Arbeit und Freizeit durch das mobile Büro), Durchlässigkeit (z. B. größere Unmittelbarkeit durch Vernetzung) und wechselnde Konfigurationen (z. B. Patchwork-Familien) bestimmt, so dass die große Herausforderung für den Einzelnen wie auch Unternehmen im „Boundary-Management“ liegt: Grenzen zu gestalten und dabei gleichzeitig eine permanente Selbstpositionierung vorzunehmen. Hierzu sind vor allem solche Schlüsselkompetenzen wie soziale und emotionale Intelligenz und Wissensmanagement als Fähigkeit gefragt.

Rainer Funk stellt dazu in seiner „Psychoanalyse des postmodernen Menschen“ fest, dass die Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft so grundlegend sind,¹¹⁰ dass sich auch die Persönlichkeit des Menschen verändert hat. Für die Postmoderne hat sich ein neuer Persönlichkeitstypus ausgebildet, der das Verhalten im Denken, Fühlen und Handeln der betreffenden Menschen wesentlich beeinflusst.¹¹¹

¹⁰⁷ Vgl. ebd.

¹⁰⁸ Vgl. Barz, Neue Werte, 62f.

¹⁰⁹ A.a.O., 63

¹¹⁰ An dieser Stelle wäre es sicher geboten, gerade auch die wirtschaftlichen Veränderungen näher zu beschreiben, was im Rahmen dieser Arbeit allerdings nicht möglich ist. Gerade die Zusammenhänge vom „flexiblen Kapitalismus“ auf langfristige Bindungen, wie Richard Sennet sie beschreibt, wären hier zu nennen. Auch auf die Bereiche der Globalisierung der Wirtschaft und Kultur und der Kurzfristigkeit der Arbeitsorganisation (z. B. Zeitarbeit, Projektarbeit, Freelancer-Tätigkeit und Diffusion von Arbeit und Freizeit) kann hier nicht näher eingegangen werden.

¹¹¹ Vgl. Funk, Ich und Wir, 10. Hierauf werde ich noch an anderer Stelle näher eingehen.

„Ich bin, insofern ich *ich* bin, und du bist du, insofern du *du* bist.“¹¹² Mit diesem Credo beschreibt Rainer Funk die neue Lebensart und Lebenskunst, in der immer mehr Menschen das Bedürfnis haben, frei von allen Vor- und Maßgaben, Bindungen, Bevormundungen und allem Angewiesensein über sich selbst bestimmen und verfügen zu können. Diese Ich-Orientierung ist insofern neu, dass sie weder als egoistisch oder narzisstisch noch aus der Überwindung autoritärer und totalitärer Strukturen verstanden werden kann.

„Im bewussten Erleben richtet sie sich primär überhaupt nicht *gegen* etwas, sondern ist für etwas: für die freie, spontane Ich-Setzung als Antwort auf eine Lebenserfahrung, die einerseits ungeahnte Möglichkeiten einer faszinierenden Selbsterzeugung von Wirklichkeit beinhaltet, andererseits eine sinnvolle Reaktion auf das Wegbrechen aller stützenden Strukturen und Wertorientierungen in Wirtschaft und Gesellschaft darzustellen scheint.“¹¹³

Widerspruchsfrei gehört zu diesem völlig ich-bestimmten Leben zugleich ein starkes Bedürfnis nach Verbundenheit, so dass das Erleben von Verbundensein ein zweites Credo darstellt: „Verbunden zu sein macht frei.“¹¹⁴

Diese Art der Ich-Orientierung ist eine neue Art zu leben und entspringt einem Persönlichkeitstypus, „den es in dieser Verbreitung und öffentlichen Anerkennung als Modell eines zeitgemäßen Lebens bisher noch nicht gegeben hat.“¹¹⁵

Wie schon in der Kritik an Erikson dargestellt, muss Identitätsbildung heute als ein Entwicklungsprozess verstanden werden, der weit mehr umfasst als ein biologisches Programm. „Es handelt sich vielmehr um einen Entwicklungsprozess, der eng damit zusammenhängt, wie in einer bestimmten gesellschaftlichen Epoche die personale Entwicklung verläuft und gedacht wird.“¹¹⁶ Die hier nur kurz skizzierten gesellschaftlichen Gegebenheiten der Gegenwart machen schon deutlich, dass Menschen heute anders als in der Moderne nicht auf eine stabile soziale Ordnung setzen können, sondern sich viel stärker aktiv an der Gestaltung ihres Lebens und ihrer sozialen

¹¹² Funk, Ich und Wir, 10.

¹¹³ A.a.O., 11.

¹¹⁴ Ebd.

¹¹⁵ Ebd.

¹¹⁶ Keupp, Identitätskonstruktionen, 70.

Position in einer sich ständig verändernden Umwelt beteiligen müssen, damit gewissermaßen Selbsteinbettung und Selbstorganisation gelingen können.

Es lässt sich also in einem Zwischenfazit feststellen, dass bei der Identitätskonstruktion von dem Einzelnen ein hohes Maß an individueller Gestaltungskompetenz, die die Fähigkeit zur Verknüpfung und Kombination multipler Realitäten beinhaltet, erwartet werden muss.¹¹⁷ Die große Herausforderung in der Veränderung zu den Annahmen von Erikson ist, dass das Projekt des Erwachsenwerdens zum einen für Jugendliche und junge Erwachsene schwieriger geworden ist, weil die Welt, in die das Erwachsenwerden hineinführen soll, unlesbarer geworden ist.¹¹⁸ Zum anderen ist es auch für Erwachsene schwieriger geworden, jungen Erwachsenen den Weg in das Erwachsenwerden zu erklären oder zu zeigen, weil der Atlas dorthin fehlt.¹¹⁹ Aus gesundheitspolitischer Sicht stellt der 13. Kinder- und Jugendbericht aber fest, dass zu einer gesunden Entwicklung von jungen Erwachsenen die Fähigkeit einer selbstbestimmten Lebensführung gehört, in der sie auch fähig sind, selbstverantwortliche Entscheidungen angesichts unsicherer Zukunftsperspektiven zu treffen.¹²⁰ So stellt sich also die Frage, wie Selbstvergewisserung und Selbstreflexion stattfinden können und welche Ressourcen und Hilfestellungen zur Verfügung gestellt werden müssen, damit diese „neue“ Ich-Fähigkeit, sich frei und spontan zu entscheiden und gleichzeitig enge Netzwerkverbindungen zu anderen zu knüpfen, kreativ und nachhaltig weiterentwickelt werden kann.

2.3.2 Heiner Keupp – Patchwork-Identität

In seinem Kompendium zum gegenwärtigen Identitätsdiskurs stellt Rolf Eickelpasch fest: „Was uns von postmodernen Denkern angeboten wird, sind oft weniger theoretisch elaborierte Modelle ‚dezentrierter‘ Identitäten als Bilder und Metaphern, die – zum Teil in enger Tuchfühlung zum Zeitgeist – die Existenzform der Menschen nach

¹¹⁷ Vgl. a.a.O., 74

¹¹⁸ Vgl. Keupp, Freiheit, 17.

¹¹⁹ Vgl. ebd.

¹²⁰ Vgl. 13. Kinder- und Jugendbericht, 152.

dem ‚Ende der Gewissheiten‘ zu verdeutlichen suchen.“¹²¹ In der Geschichte werden Vorstellungen von gelungenem Leben und Identitäten immer in solchen Bildern und Metaphern ausgedrückt.¹²² Und so entsteht mit der Beschreibung der alltäglichen Identitätsarbeit als „Patchwork“ zuerst auch „nur“ eine Metapher, mit der Heiner Keupp aber große Resonanz gefunden hat.

Aus dieser Metapher entwickelte sich ein wissenschaftlicher Suchprozess, mit dem sich zum einen die Hypothese einer Patchwork-Identität bestätigte und zum anderen weiterentwickelte:¹²³

Wie vollzieht sich Identitätsarbeit? Wie fertigen Menschen patchworkartige Identitätsmuster? Wie entsteht der Entwurf für eine kreative Verknüpfung? Wie werden Alltagserfahrungen zu Identitätsfragmenten, die Menschen in ihrem Identitätsmuster bewahren und sichtbar unterbringen wollen?¹²⁴

Ausgangspunkt in der Definition von Identität ist dabei für Heiner Keupp das eingangs erwähnte Verständnis, dass Identität nicht mehr als Ziel und Ergebnis eines Prozesses verstanden werden kann, sondern als der Prozess selbst, in der eine permanente Passungsarbeit geschieht, der dabei als ein offener, lebenslanger Prozess und Motor lebenslanger Entwicklung¹²⁵ verstanden wird und nicht an eine enge Lebens-

¹²¹ Eickelpasch, Identität, 11.

¹²² An dieser Stelle wäre es natürlich interessant, die verschiedenen Bilder und Metaphern aus der Geschichte, Philosophie oder Literatur darzustellen und die Veränderungen der Bilder in ihrer Anpassung an kulturelle, soziale und wirtschaftliche Entwicklungen aufzuzeigen. Leider kann ich im Rahmen dieser Arbeit nicht weiter darauf eingehen. Noch interessanter wäre die Darstellung der Bilder und Metaphern, die gerade nicht den gesellschaftlichen Basisannahmen gefolgt sind. In der Literatur ist da z. B. Robert Musil und Gottfried Benn, in der Kunst z. B. Picasso und in der Philosophie der große Querdenker Friedrich Nietzsche zu benennen. Hier verweise ich auf die grundlegende Darstellung der „Geburtsstunde postmoderner Philosophie“ durch Nietzsche von Heinzpeter Hempelmann (vgl. Hempelmann, Horizont, 65).

¹²³ Im Folgenden kann ich nicht weiter auf die 10-jährige empirische Forschung mit 152 Interviews von jungen Erwachsenen eingehen. Siehe dazu Keupp, Identitätskonstruktionen, 109f. „Schlüssselfragen der Identitätsarbeit“. Hier werden die Fragestellung und Vorgehensweise der empirischen Forschung und die Ergebnisse der Interviews ausführlich dargestellt. Wichtig ist, wie im Folgenden erläutert wird, dass es in diesem Modell nicht darum geht, das „Produkt“ der Identitätskonstruktionen mit „Patchwork“ zu beschreiben – und damit eine buntscheckige, verrückte oder ausgeflippte Identität zu beschreiben, die dem Zeitgeist der Postmoderne so gut entsprechen würde –, sondern einen Herstellungsprozess.

¹²⁴ Vgl. Keupp, Patchwork, 10f.

¹²⁵ Vgl. Keupp, Identitätskonstruktionen, 190.

phase der Identitätsbildung eingebunden ist. Um diesen offenen Prozess zu bewältigen und eine Integrationsleistung auf individueller und gesellschaftlicher Ebene vollziehen zu können, spricht Heiner Keupp von der notwendigen „alltäglichen Identitätsarbeit“, die geleistet werden muss, statt nur vorgefertigte Identitätspakete zu übernehmen. Ein gelungener Prozess alltäglicher Identitätsarbeit ermöglicht dann dem Menschen, das ihm eigene Maß an Kohärenz, Authentizität, Anerkennung und Handlungsfähigkeit zu entwickeln.¹²⁶

Und gleichzeitig werden mit diesem gelungenen Prozess wiederum die notwendigen Gestaltungsfähigkeiten gewonnen und erweitert, die für den Einzelnen umso wichtiger werden, je fragmentierter und fragiler sich Identität und Gesellschaft darstellen. Heiner Keupp beschreibt diese Gestaltungskompetenzen vor allem als

- Beziehungs- und Verknüpfungsfähigkeiten
- die Fähigkeit zum Aushandeln, weil Ziele, Wege und Normen ständig neu diskutiert und entschieden werden müssen
- ein gutes Maß an Konfliktfähigkeit
- die Fähigkeit zur Ambiguitätstoleranz, in der Verunsicherung nicht nur ertragen, sondern geradezu gesucht und genossen wird
- die Fähigkeit, sich in Beziehung zu setzen, in der einerseits ein ständiger Austausch geschieht und andererseits eine Balance zwischen Nähe und Distanz erarbeitet werden muss.¹²⁷

Dabei versteht Heiner Keupp den Prozess einer *gelungenen* Identität ausdrücklich nicht als eine Vollendung oder den Ausschluss von Widersprüchen, sondern stellt fest, dass gelungene Identität in den allerseltensten Fällen ein Zustand der Spannungsfreiheit darstellt sondern vielmehr die Fähigkeit mit sich bringt, Spannungen zu

¹²⁶ Vgl. a.a.O., 274.

¹²⁷ Vgl. Keupp, Ambivalenzen, 336.

managen, auszuhalten und motivational zu nutzen. Für ihn muss dabei dem Gelingen das Misslingen gleichberechtigt zur Seite stehen.¹²⁸

Im Folgenden sollen erstens dieser Prozess einer alltäglichen Identitätsarbeit beschrieben, zweitens das sich ständig weiterentwickelnde „Produkt“ des Identitätsprozesses als „Identitätskonstruktionen“ dargestellt und drittens die dabei geleisteten Synthesearbeit zusammengefasst werden. In einem vierten Abschnitt werden die notwendigen Fähigkeiten und Ressourcen der alltäglichen Identitätsarbeit aufgeführt und fünftens Ergänzungen aus der Psychoanalyse eingefügt.

2.3.2.1 Der Prozess alltäglicher Identitätsarbeit

Identitätsarbeit als Prozess der Passung ist im Wesentlichen eine Verknüpfungsleistung. Der ständige Strom der Selbsterfahrung muss in drei verschiedenen Perspektiven miteinander in Verbindung gebracht und verknüpft werden. Dazu gehört zum Ersten die zeitliche Verknüpfung, in der Erfahrungen mit der eigenen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft in Verbindung gebracht werden. Zum Zweiten muss eine inhaltliche Verknüpfungsleistung erbracht werden, in der Analogien und Differenzen erkannt und zugeordnet werden. Zum Dritten eine lebensweltliche Verknüpfung, um die wechselnden Sinnsysteme (Heiner Keupp nennt es an anderer Stelle auch Teilidentitäten wie z. B. Arbeit, Freizeit, Familie, Gesundheit usw.), in denen Menschen sich bewegen, miteinander in Verbindung zu bringen und in und mit ihnen zu leben.¹²⁹

Um diese Verknüpfung erbringen zu können, sind vor allem vier sich ständig wiederholende „alltägliche“ Arbeitsleistungen notwendig:

¹²⁸ Vgl. Keupp, Identitätskonstruktionen, 274.

¹²⁹ Vgl. Keupp, Identitätskonstruktionen, 190f.

Retro- und prospektive Selbstreflexion

Vor allem für die zeitliche Verknüpfungsarbeit sind hauptsächlich die folgenden zwei Prozesse notwendig: Zum Ersten ein retrospektiver Reflexionsprozess, in dem die jeweiligen Selbsterfahrungen mit der Gegenwart, Vergangenheit und Herkunft zusammengebracht werden. Gemeint ist, dass Menschen – auch ohne dass sie es explizit wahrnehmen – jede Handlung „stets unter kognitiven, emotionalen, körperbezogenen, produktorientierten und sozialen Aspekten“¹³⁰ reflektieren. Der zweite Ordnungsversuch besteht dann darin, diese vielfältigen und komplexen Selbsterfahrungen in bestimmte Identitätsperspektiven bzw. Teilidentitäten zu bündeln und so Erfahrungen mit sich und anderen unter bestimmten Rollen oder Lebensphasen zu reflektieren, in Verbindung zu bringen und bekannte und neue Erfahrungen zu unterscheiden. Des Weiteren gehört neben der Integration vergangener und aktueller Erfahrungen die Zukunftsorientierung in die Selbstreflexion: „Immer wenn das Ich sich selbst zum Gegenstand zukunftsbezogener Reflexionen macht, entwirft es optionale Selbst- bzw. entwickelt es Identitätsentwürfe, konkretisiert diese zu Identitätsprojekten und setzt diese in alltägliche Lebensführung um.“¹³¹

Konfliktaushandlung

Wie schon in der Kritik zu Erikson dargestellt, besteht die Konstante des Selbst nicht aus der Auflösung jeglicher Differenzen, sondern gerade darin, die aus den Differenzen resultierenden Spannungen zu tragen und immer wiederkehrende Krisen zu meistern. „In der identitätsbezogenen Verarbeitung von Selbsterfahrungen bleiben damit stets auch differente Aspekte enthalten, und gerade sie bilden eine motivationale Spannung für neue Handlungen und Identitätsentwürfe.“¹³² Die Grundspannung, die durch Vielfalt und Fragmentierung entsteht, ist also die Quelle der Dynamik von Identitätsarbeit in der permanent Differenzen ausgehandelt werden. Und zwar nicht in einem spannungsfreien Balancezustand, sondern in der Herstellung eines konfliktorientierten Spannungszustands als ein „subjektives definiertes Maß an Ambiguität

¹³⁰ Keupp, Identitätskonstruktionen, 192.

¹³¹ A.a.O., 194.

¹³² A.a.O., 196.

und Herausgefordertsein.“¹³³ So entsteht ein ständiger Aushandlungsprozess des Menschen mit seiner Umwelt.

Ressourcenarbeit

Die bisher beschriebene Arbeitsleistung hängt dabei entscheidend davon ab, wie Menschen in ihrer Identitätsarbeit die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen¹³⁴ mobilisieren und nutzen können. Die Nutzung der Ressourcen wird in zwei wichtige Transformationsleistungen unterschieden: Zum einen bedeutet das, bestimmtes Kapital in andere Kapitalsorten zu transferieren. Das geschieht zum Beispiel, wenn soziales Kapital (bestimmte Kontakte und Beziehungen) in materielles Kapital (z. B. Arbeitsbeschaffung) verwandelt wird. Zum anderen geht es darum, dass äußeres Kapital in identitätsrelevantes inneres Kapital und Ressourcen übersetzt wird, also äußere Gegebenheiten zur eigenen Weiterentwicklung und Identitätsarbeit genutzt werden. Heiner Keupp beschreibt dabei vor allem drei zentrale Übersetzungsfragen: Wie können die verschiedenen Kapitalsorten in der Identitätsarbeit als *Optionsraum*, *Relevanzstruktur* und *Bewältigungsressourcen* wahrgenommen und genutzt werden?¹³⁵

Narrationsarbeit

Das zentrale Medium für die hier beschriebene Verknüpfungs- und Identitätsarbeit ist die Selbstnarration. Dabei wird Selbstnarration verstanden als die Art und Weise, in der Menschen selbstrelevante Ereignisse auf der Zeitachse aufeinander beziehen, verstehen und sich und anderen mitteilen.¹³⁶ „Man kann es als ein linguistisches Werkzeug betrachten, das von Individuen konstruiert und verwendet wird, um verschiedene Handlungen zu stützen, voranzutreiben oder zu behindern. Sie sind sym-

¹³³ A.a.O., 197. Hier geht es Heiner Keupp um das Gefühl, dass die gefundene Passung als Spannungszustand subjektiv stimmig ist. Er beschreibt das hierfür entwickelte oben genannte „eigene Maß“ als das Gefühl der Authentizität.

¹³⁴ Ressourcen werden hier als Kapital beschrieben. Heiner Keupp unterscheidet zwischen materiellem, kulturellem und sozialem Kapital als verschiedene Kapitalsorten. Leider kann ich im Rahmen dieser Arbeit nicht weiter auf die Beschreibung dieser verschiedenen Kapitalsorten eingehen.

¹³⁵ Vgl. a.a.O. 202f. Optionsraum zum einen als „Anschauungsunterricht“ und zum anderen als „Möglichkeitsraum“, Identitätsprojekte auszuprobieren; Relevanzstruktur als Klärung stimmiger eigener Entwürfe im Aushandeln mit den anderen; Bewältigungsressourcen als Rückhalt und emotionale Stütze.

¹³⁶ Vgl. a.a.O., 208.

bolische Systeme, die für Rechtfertigung, Kritik und/oder die Produktion von Kohärenz verwendet werden.“¹³⁷ Dabei entwickelt sich diese Selbstnarration in den sozialen Aushandlungsprozessen ständig weiter und wird – trotz aller Betonung der subjektiven Erzähl- und Verknüpfungsleistung – natürlich beeinflusst von gesellschaftlich vorgegebenen Fertigpackungen, Machtstrukturen und medial verstärkten Metaerzählungen.¹³⁸

2.3.2.2 Das Produkt der Identitätskonstruktionen

Aus diesen bisher beschriebenen Verknüpfungs- und Arbeitsprozessen entwickeln sich Konstruktionen als sogenannte Meta-Identität (siehe Anhang Abbildung 3), mit denen die verschiedenen Vorstellungen über sich selbst und die Welt miteinander in Verbindung gebracht und organisiert werden. Heiner Keupp beschreibt im Wesentlichen dazu vier Konstruktionen:

Teilidentitäten

Mit dem Begriff Teilidentitäten werden die übersituativen Konturen beschrieben, die sich aus den vielen Facetten der Erfahrungen und des Tuns entwickeln und aus zentralen Handlungsaufgaben eine Typisierung beschreiben. Solche Typisierungen und Teilidentitäten (wie z. B. „Berufstätiger“) „enthalten ein Mosaik an Erfahrungsbausteinen, die auf die Zukunft ausgerichtet sind (Entwürfe, Projekte), sowie solche die eher der Vergangenheit angehören (realisierte oder/und gescheiterte Identitätsprojekte, aufgegebenen Identitätsentwürfe).“¹³⁹ Dabei ergeben sich inhaltlich unterschiedliche Teilidentitäten, so dass man von multiplen Persönlichkeiten oder Identitäten in einem nicht-pathologischen Sinn sprechen kann, die aber keineswegs nur nebeneinander stehen, da eine stets wechselnde Zu-, Unter- und Überordnung dominierende Teilidentitäten entstehen lässt. „Diese Dominanz entsteht in der Regel aus zwei Gründen. Zum einen sind sie aktuell besser organisiert, d. h., dominierende Teiliden-

¹³⁷ Ebd.

¹³⁸ Vgl. a.a.O., 216.

¹³⁹ A.a.O., 219.

titäten vermitteln dem Subjekt in punkto Anerkennung, Selbstachtung, Autonomie und Originalität mehr Sicherheit. Zum Zweiten haben Sie in der jeweiligen Lebensphase eine höhere Relevanz.“¹⁴⁰

Identitätsgefühl

Während die Teilidentitäten jeweils einen bestimmten Ausschnitt einer Person darstellen, „entsteht das Identitätsgefühl aus der Verknüpfung sämtlicher biografischer Erfahrungen und Bewertungen der eigenen Person.“¹⁴¹ Im Verständnis von Heiner Keupp enthält das Identitätsgefühl sowohl Bewertung über die Qualität und Art der Beziehung zu sich selbst (Selbstgefühl und das Gefühl, anerkannt zu sein) als auch Bewertungen darüber, wie eine Person die Anforderungen des Alltags bewältigen kann (Kohärenzgefühl, also das Gefühl, ob und wie es gelungen ist, bestimmte Identitätsprojekte umzusetzen und Anerkennung zu erfahren). Letztlich soll sich so in der Bewertung von Selbsterfahrungen ein *Gefühl* von Sinnhaftigkeit, Machbarkeit und Verstehbarkeit entwickeln.¹⁴²

Kernnarration

Bei der Kernnarration handelt es sich einerseits darum, wie der Mensch für sich selbst „die Dinge auf den Punkt“ bringt und zum anderen um die Erzählung, mit der jemand versucht, das auch anderen mitzuteilen. Heiner Keupp beschreibt die Kernnarration als die Ideologie von sich selbst, in der Individuen versuchen, sich und ihrem Leben einen Sinn zu geben.¹⁴³ Je verständlicher „wohlgeformte“¹⁴⁴ Kernnarration gestaltet ist, umso größer ist auch die Glaubwürdigkeit in der Darstellung, wie Menschen gesehen und verstanden werden.

¹⁴⁰ A.a.O., 224.

¹⁴¹ A.a.O., 225.

¹⁴² Vgl. a.a.O., 227.

¹⁴³ Vgl. a.a.O., 229.

¹⁴⁴ Interessant ist in diesem Zusammenhang die Beschreibung der „Konstruktionsregeln“ für akzeptierte Selbstnarration, die in der westlichen Welt fünf wesentliche Charakteristika aufweisen soll: Sinnstiftender Endpunkt, Einengung auf relevante Ereignisse, Narrative Ordnung der Ereignisse, Herstellung von Kausalzusammenhänge und Grenzzeichen. Leider kann ich hier nicht weiter auf diese Erzählkonventionen weiter eingehen.

Handlungsfähigkeit

„In der Auseinandersetzung mit den Fragen, ‚Wer man ist/war und wer man sein will/werden möchte‘ produziert ein Subjekt nicht nur Werte, Ziele und Vorstellungen von sich selbst, sondern auch Vorstellungen (Selbst-Theorien) über das eigene Funktionieren und über die Anpassung, Gestaltbarkeit bzw. die Bewältigung des eigenen Alltagslebens. Dabei entsteht ein Gefühl und Wissen subjektiver Handlungsfähigkeit.“¹⁴⁵

Handlungsfähigkeit umfasst hier drei Aspekte: Zum Ersten Handlungsfähigkeit als Möglichkeit, die eigenen Lebensbedingungen in der Kommunikation mit den gesellschaftlichen Erfordernissen zu gestalten (im Gegensatz zu einem Gefühl und Wissen des Ausgeliefertseins an die Verhältnisse). Zum Zweiten Handlungsfähigkeit als Funktion und Fähigkeit, in konkreten Situationen Ziele umzusetzen und konkrete Aufgaben zu erfüllen (dazu gehören z. B. die Lösung von Problemen, die Integration von Informationen und die effektive Organisation und Bewältigung von alltäglichen Erfahrungen). Und zum Dritten beschreibt Handlungsfähigkeit die Kompetenz, sich in aktuellen Situationen mit seinen psychischen Voraussetzungen auf Anforderungen einzustellen und diese auch realisieren zu können.¹⁴⁶

2.3.2.3 Syntheseleistung der Identitätsarbeit

„Der Prozess der Identitätsarbeit und die daraus entstehenden subjektiven Konstruktionen erlauben es dem Einzelnen, sich als ein handlungsfähiges Subjekt in seiner jeweiligen sozialen Welt zu verorten.“¹⁴⁷ In der Zusammenfassung dieses Prozesses von Identitätsarbeit lässt sich feststellen, dass also im Wesentlichen drei Synthese- und Passungsleistungen beschrieben werden können:

1. Die Herstellung von Kohärenz. Aus der Vielzahl an Möglichkeiten werden für sich stimmige Identitätsprojekte realisiert und dabei ein Verständnis und Gefühl von Sinnhaftigkeit, Machbarkeit und Verstehbarkeit entwickelt. Dabei geht es nicht dar-

¹⁴⁵ A.a.O., 235.

¹⁴⁶ Vgl. a.a.O., 235+239.

¹⁴⁷ A.a.O., 243.

um, Kohärenz als Begriff von innerer Einheit, abgeschlossener Erzählung und als auf Dauer angelegte Fundamente zu verstehen, sondern darum, „eine reflexive Achtsamkeit für die Erarbeitung immer wieder neuer Fassungsmöglichkeiten zu entwickeln“¹⁴⁸ und damit um die Fähigkeit, im Leben Sinn zu entdecken.¹⁴⁹

2. Eine Syntheseleistung zwischen Anerkennung und gleichzeitiger Unabhängigkeit und Autonomie. Dieses Gefühl der Anerkennung setzt sich aus drei miteinander eng verwobenen Elementen zusammen, die an sich schon die Passungsarbeit von Innen- und Außenbeziehung deutlich machen: Aufmerksamkeit von anderen, positive Bewertung durch andere und Selbstanerkennung. Erst im Zusammenspiel aller drei Elemente entfaltet Identitätsarbeit eine positiv anerkennende Wirkung.¹⁵⁰

3. Die Entwicklung eines Gefühls von Authentizität als fundamentaler Bestandteil gelungener Identität. „Hier geht es um die Frage, wie es Menschen gelingt, Prozess und Konstruktionen der Identitätsarbeit in ein Passungsverhältnis zu bringen, das aus Sicht des Subjekts ‚stimmig‘ ist und das Gefühl erzeugt, dass man selbst etwas Gelingenes geschaffen hat.“¹⁵¹

2.3.2.4 Notwendige Fähigkeiten und Ressourcen

Wie bisher dargestellt, findet Identitätsarbeit in der Postmoderne in der Spannung zwischen der Aufforderung zum selbstbestimmten Leben einerseits und der Fremdbestimmung durch Unübersichtlichkeit, Fragmentarisierung, Flexibilität und der damit einhergehenden Hilflosigkeit und Ohnmacht andererseits statt.

¹⁴⁸ A.a.O., 245.

¹⁴⁹ An dieser Stelle sei noch auf die Untersuchung von Andreas Heyl hingewiesen, der darstellt, dass in der Frage von Prävention von Burnout in Pfarrberufen die Frage nach Kohärenzgefühl und Sinnhaftigkeit für die Integrität und Ausgeglichenheit der Innenwelt nicht hoch genug eingeschätzt werden kann (Heyl, Burnout, 95).

¹⁵⁰ Vgl. Keupp, Identitätskonstruktionen, 256; vgl. dazu auch 13. Kinder- und Jugendbericht, 153f.

¹⁵¹ Keupp, Identitätskonstruktionen, 263.

In einer Art Zusammenfassung zeigt Heiner Keupp deshalb am Ende seiner Untersuchung noch einmal die wesentlichen Fähigkeiten und Ressourcen auf, die für eine gelingende Identitätsarbeit notwendig sind:

Gelingende Identitätsarbeit braucht materielle Ressourcen, also die Chance auf Teilhabe am gesellschaftlichen Lebensprozess in Form von sinnvoller Tätigkeit und angemessene Bezahlung, ohne die Autonomie und Lebenssouveränität nicht zu gewinnen sind.¹⁵²

Gelingende Identitätsarbeit braucht soziale Integration und Anerkennung. Wie schon dargestellt, liegt die wesentliche Voraussetzung für Identitätsarbeit in der Möglichkeit, sich von anderen soziale Unterstützung zu holen, sich sozial zugehörig und eingebettet zu fühlen. Dabei stellen soziale Netzwerke vor allem in der Frage von Belastungs- und Krisenbewältigung einen wesentlichen Faktor dar. Heiner Keupp nennt das an anderer Stelle den Blickwinkel „kommunitärer Individualität“, in dem deutlich wird, was der Einzelne in den heutigen Herausforderungen als das wichtigste von allem braucht: „Ein Netz von Freunden, die sich bei der Hand halten können.“¹⁵³

Eng damit verbunden ist auch die Zugehörigkeits- und Anerkennungserfahrung, denn ohne Anerkennung und Zugehörigkeit von Menschen zu einer Gruppe oder einer Gemeinschaft ist auch keine Lebenssouveränität zu gewinnen.¹⁵⁴

Gelingende Identitätsarbeit stellt an den Einzelnen hohe Anforderung von Verknüpfungs- und Kombinationsleistung. Wie schon dargestellt, sind dazu die Fähigkeit zum Aushandeln, ein geschärfter Möglichkeitssinn, die Fähigkeit, Lebenskohärenz herzustellen, also dem Leben einen Sinn zu geben, und „Boundary Management“, also die Fähigkeit, dass der Einzelne selbst Grenzen finden und setzen kann, notwendig. Eine wichtige psychische Voraussetzung einer produktiven Ich-Arbeit ist dabei die Ambiguitätstoleranz, also die Fähigkeit, auf Menschen und Situationen

¹⁵² Vgl. Keupp, Identitätskonstruktionen, 276.

¹⁵³ Keupp, Selbstsorge, 44.

¹⁵⁴ Vgl. Keupp, Identitätskonstruktionen, 278.

einzugehen und diese weiterzudenken, statt sich von Vieldeutigkeit und Offenheit entmutigen zu lassen.¹⁵⁵

Gelingende Identitätsarbeit muss deshalb zentrale Identitätskompetenzen bzw. Ich-Kompetenzen fördern. Das sind vor allem der aufgeklärte Umgang mit bedrohter und gebrochener Identität, Begrenztheit und Scheitern, der Umgang mit den psychosozialen Veränderungen postmoderner Gesellschaft und Wirtschaft durch kritische Wahrnehmungsfähigkeit und souveränes Engagement, historische Kompetenz als Erinnerungs- und Utopiefähigkeit sowie eine zivilgesellschaftliche Kompetenz, in der man sich um sich selbst und für andere sorgt, damit so die Lebensbedingungen für alle erhalten werden.¹⁵⁶

2.3.2.5 Ergänzung aus psychoanalytischer Perspektive

An dieser Stelle will ich als Ergänzung die zentrale Fragestellung und Herausforderung, die Rainer Funk in seiner „Psychoanalyse des postmodernen Menschen“ darstellt, aufnehmen: Identitätsarbeit als Prozess und Entwicklung von Konstrukten hängt davon ab, dass der Mensch Ich-Kompetenz entwickelt, die sich mit dem Gebrauch eigener körperlicher, seelischer und geistig-intellektueller Fähigkeiten ausbildet. „Ich-Kompetenz basiert also sowohl auf der Fähigkeit, aus eigenen Kräften zu leben, als auch der Fähigkeit zu einem differenzierten Umgang mit der eigenen und der fremden, inneren und äußeren Wirklichkeit.“¹⁵⁷ Während die körperlichen Eigenkräfte sich durch das physische Wachstum im Wesentlichen von allein entwickeln, brauchen die in der Identitätsarbeit notwendigen psychischen und geistig-intellektuellen Eigenkräfte zum einen eine aktivierende Stimulation durch die physische und psychische Präsenz einer Bezugsperson, und zum anderen entwickeln

¹⁵⁵ Vgl. a.a.O., 279-281.

¹⁵⁶ Vgl. a.a.O., 281-285. Siehe dazu auch Rainer Funk – Merkmale zur Unterscheidung von produktiven und nicht-produktiven postmodern Menschen, Funk, Ich und Wir, 225-236. Leider kann ich im Rahmen dieser Arbeit nicht ausführlicher darauf eingehen.

¹⁵⁷ Funk, Ich und Wir, 126.

sie sich nur dadurch, dass man mit ihnen in Kontakt tritt und sie praktiziert.¹⁵⁸ „Eine Eigenkraft oder Kompetenz wird nur durch ihre Praxis zu einer Eigenschaft oder Eigentümlichkeit.“¹⁵⁹

Aber genau hier sieht Rainer Funk die gravierende Veränderung in der postmodernen Gesellschaft: Die digitale Technik und die elektronischen Medien der heutigen Gesellschaft bieten ungeahnte Möglichkeiten, Wirklichkeit neu zu schaffen. Produkte sind nicht mehr einfach nur Produkte, sondern produzieren ersehnte Wirklichkeiten. Und damit wird auf breiter Ebene der Eindruck vertieft, dass gerade diese gemachten Wirklichkeiten um vieles attraktiver und leistungsfähiger sind als das, was der Mensch aus eigenem körperlichen, psychischen und geistig-intellektuellen Vermögen zustande bringen kann. In der Konsequenz beschreibt Funk eine faktische Entwertung des eigenen Vermögens: „Der Mensch vermag um vieles mehr, wenn er nicht auf sein eigenes menschliches Vermögen setzt, sondern auf das ‚gemachte‘ Vermögen, das heißt auf das Vermögen von Technik und Techniken, Steuerinstrumenten und Programmen.“¹⁶⁰ In der Folge streben Menschen heute in ihrer Ich-Orientierung immer leidenschaftlicher danach, statt aus eigenem menschlichen Vermögen aus den Möglichkeiten des Produzierten zu leben und Wirklichkeit mithilfe von Techniken und Programmen zu managen statt mithilfe seiner eigenen (meist bescheideneren) Fähigkeiten zu bewältigen und zu gestalten. Diese Entwertung ist so groß, „dass sie Gefühle akuter Ohnmacht, Hilflosigkeit und Schwäche erzeugt.“¹⁶¹ Denn was aus den Eigenkräften für die Gestaltung von Wirklichkeit erreicht werden kann, ist nicht nur weniger attraktiv, „es ist vielmehr *hinderlich* für die Erzeugung von Wirklichkeit“¹⁶² und wird deshalb in der Konsequenz ersetzt. „Wird aber menschliches Vermögen durch ‚gemachtes‘ ersetzt, dann kommt eine Dynamik in Gang, die eine nicht-produktive Orientierung erzeugt.“¹⁶³ Letztlich bewirkt dies eine kontinuierliche Schwächung der Ich-Kompetenz, und es findet eine Ich-Entfremdung

¹⁵⁸ Vgl. a.a.O., 130.

¹⁵⁹ A.a.O., 132.

¹⁶⁰ A.a.O., 105.

¹⁶¹ A.a.O., 110.

¹⁶² Ebd.

¹⁶³ Ebd.

statt, die gerade in schwierigen Lebensumständen, in Enttäuschungen in Beziehungen, in Verlust und Schicksalsschlägen, in nachlassender Leistungsfähigkeit durch Krankheit oder Älterwerden, in Einsamkeit und Scheitern zu einer akuten Bedrohung des Ich-Erlebens wird, weil man sich eben nicht mehr auf sich selbst verlassen kann und das eigene Unvermögen so offen sichtbar wird.¹⁶⁴

Diese Ergänzung zur postmodernen Ich-Orientierung erscheint mir im Zusammenhang mit der oben beschriebenen Identitätsarbeit deshalb wichtig, weil Rainer Funk darstellt, dass die psychisch relevanten Änderungen vor allem in den Bereichen stattfinden, die bisher fast ausschließlich durch die Praxis menschlichen Vermögens geregelt wurden: „im Bereich der eigenen Persönlichkeit und im Bereich des Zusammenlebens.“¹⁶⁵ Jeder kann – durch entsprechende neue Psycho- und Sozialtechniken – statt der zu sein, als der er sich wahrnimmt, seine eigene Wirklichkeit neu produzieren. Persönlichkeitsbildung und Organisation des sozialen Lebens werden zum Programm:

„Mit Persönlichkeitstraining und entsprechenden Managementprogrammen lassen sich die Selbstwahrnehmung und die eigene Willensbildung optimieren, bildet man soziale Kompetenzen aus, verbessert man die Wahrnehmungs- und Kommunikationsfähigkeit, steigert man die Konflikt- und Lernfähigkeit und eignet man sich Führungsqualitäten an. Was Psychotechniken im Bereich der Persönlichkeitsbildung leisten, machen Sozialtechniken im Bereich des menschlichen Zusammenlebens und der Organisation des Sozialen möglich. ... Fast alles wird heute mit dem Begriff ‚Programm‘ oder ‚Management‘ belegt oder verknüpft, vom Produktionsmanagement, Zeitmanagement bis zum Erziehungsmanagement. Gerade die Inflation der Begriffe ‚Management‘ und ‚Programm‘ machen deutlich, dass nicht mehr der Mensch das steuernde Subjekt bei der Herstellung von Wirklichkeit ist, sondern dass es die Programme und Steuerinstrumente sind, von denen der Mensch gesteuert wird.“¹⁶⁶

¹⁶⁴ Vgl. a.a.O., 156. Auf die Auswirkungen dieser nicht-produktiven Orientierung kann ich im Rahmen dieser Arbeit leider nicht weiter eingehen.

¹⁶⁵ A.a.O., 107.

¹⁶⁶ A.a.O., 107-108. Dem postmodernen Ich-Orientierten, so Rainer Funk, geht es dabei gerade nicht um eine Optimierung der menschlichen Eigenkräfte mit Hilfe der digitalen und medialen Möglichkeiten, sondern um Erzeugung von Wirklichkeit ohne Rücksicht und Rückgriff auf vorgegebene und gewachsene Fähigkeiten, Werte und Eigentümlichkeiten. Der nicht-produktive Postmoderne verwendet etwas Gemachtes, weil es ihm passt statt in der aktiven Ich Orientierung, weil es zu ihm passt (a.a.O., 64).

Gelingende Identitätsarbeit steht also in der Spannung, dass sie zum einen hohe Anforderungen an den Einzelnen in der Verknüpfungsbearbeitung und in den 2.3.2.4 beschriebenen Fähigkeiten stellt, und zum anderen, dass sie, so sie denn langfristig, dauerhaft, „auf dem Boden der Realität“ und gesund erfolgen soll, auf der Basis eigener Fähigkeiten und Ich-Kompetenzen geleistet werden muss.¹⁶⁷ In der Konsequenz aus der hier beschriebenen postmodernen Ich-Orientierung, in der schlimmstenfalls eigenes Vermögen als hinderlich wahrgenommen wird, müsste Identitätsarbeit dann immer auch einhergehen mit der Aufdeckung postmoderner nicht-produktiver Ich-Orientierung und Stärkung und Förderung „produktiver“ Ich-Arbeit, also einer bewussten Aufwertung des eigenen Vermögens und der körperlichen, seelischen und geistig-intellektuellen Eigenkräfte bei gleichzeitiger Wahrnehmung und Akzeptanz eigener Begrenztheit und Ambiguität. Der Schluss liegt nahe, dass dafür verlässliche Bezugspersonen genauso an Bedeutung gewinnen, wie stabile soziale Netzwerke, die Unterstützungs- und Austauschmöglichkeiten bereitstellen.

2.3.2.6 Zusammenfassung

„In allen Epochen der Geschichte haben seelische Störungen, die sich durch epidemische Verbreitung oder besondere Faszination auszeichneten, spezifische Aspekte der Natur des Menschen im Konflikt ‚mit den Zeiten‘ beleuchtet und wurden durch innovative Einsichten überwunden.“¹⁶⁸ Im Anschluss an das schon vorher erwähnte Zitat von Erikson will ich die aus meiner Sicht bedeutsamen Einsichten Heiner Keupps in drei Kernpunkten zusammenfassen:

¹⁶⁷ An dieser Stelle will ich noch auf die neuere Diskussion über die Frage der „Digitalen Demenz“ hinweisen, ohne dieses Thema weiter zu vertiefen. In einem Artikel von Manfred Spitzer in der FAZ vom 14. September 2012 werden die gesundheitlichen Folgen der Nutzung „gemachten Vermögens“ in Form von digitalen Medien erörtert. Er kommt zum Schluss: „Was früher mit dem Kopf gemacht wurde, das erledigen heute Computer, Smartphones, Organizer und Navigationsgeräte. Wenn wir unsere Hirnarbeit auslagern, lässt das Gedächtnis nach, Nervenzellen sterben ab. Bei Kindern und Jugendlichen wird durch Bildschirmmedien die Lernfähigkeit drastisch vermindert. Die Folgen sind Lese- und Aufmerksamkeitsstörungen, Ängste und Abstumpfungen, Schlafstörungen und Depressionen, Übergewicht und Gewaltbereitschaft.“ Spitzer, Demenz, FAZ 2012

¹⁶⁸ Erikson, Lebensgeschichte, 19.

1. Mit dem Modell der Patchwork-Identität wird deutlich, wie stark die für die Moderne noch pathologisch wirkende Verunsicherung als eine normative Krise der Postmoderne verstanden werden kann.

2. Dabei beschreibt Keupp den „Konflikt mit den Zeiten“ in der Spannung darin, dass einerseits in einer pluralisierten Gesellschaft vom Einzelnen ein hohes Maß an Selbstbestimmung gefordert wird, aber dafür kaum noch Ordnungsmodelle zur Verfügung stehen, und andererseits der Mensch durch Fremdbestimmung gefährdet wird, wie sie z. B. Rainer Funk in der Entwicklung der nicht-produktiven Ich-Orientierung durch digitale Technik und elektronische Medien beschreibt.¹⁶⁹

3. Aus meiner Sicht ergeben sich aus dem Modell der Patchwork-Identität dabei vier bedeutsame „innovative Einsichten“:

- Mit der Patchwork-Identität beschreibt Keupp ein Modell, das Identitätsarbeit als einen lebenslangen Prozess versteht, in dem sich nicht „Stabilität“ auf den Punkt genau in einer bestimmten Lebensphase entwickelt, sondern Identitätsarbeit zum Motor wird, damit eine sich immer weiterentwickelnde Kohärenz, Authentizität, Anerkennung und Handlungsfähigkeit¹⁷⁰ für den Einzelnen entsteht. Wie schon mehrfach dargestellt, entspricht dieses Entwicklungs- und Arbeitsmodell einerseits der gesellschaftlichen Pluralität und andererseits den theologischen Aussagen zur Fragmentarität menschlicher Identität. Allerdings muss dabei festgestellt werden, dass der theologische Zusammenhang zwischen reflexiver Identitätsauffassung und religiöser Selbstthematisierung einerseits und einem universalen Anspruch an den Menschen andererseits nicht widerspruchlos in das Verständnis des Patchwork-Modells zu integrieren ist.¹⁷¹

¹⁶⁹ Heiner Keupp beschreibt noch weitere „Schranken für gelingende Identität“, wie marktliberalistisch orientierte Politik, in der sich die Schere zwischen „McDonald Proletariat“ und höherer Bildungsschicht immer weiter öffnet, oder auch durch die Medien fragwürdige Meta-Erzählungen. Leider kann ich auf diese hier nicht weiter eingehen und beschränke mich auf die oben genannten.

¹⁷⁰ Vgl. a.a.O., 274.

¹⁷¹ Hier verweise ich im Besonderen noch auf Christopher Zarnow „Identität und Religion“: „Das Verhältnis von Identität und Religion gestaltet sich folglich aufs Ganze gesehen ambivalent. Auf der einen Seite verweist das religiöse Bewusstsein in transzendentaler Hinsicht nicht nur auf eine den Wechseln des Lebens bereits zugrunde und voraus liegende Einheits- und Identitätsdimension. Sondern es strebt auch nach einer materiellen Selbstintegration, in der sich jene Einheitsdimension am Ort der konkreten Lebensführung erfüllt. Auf der anderen Seite besteht ein mehr oder weniger offen liegender zwischen dem umfassenden Integrationsanspruch, welcher religiöser Selbstauffassung entspringt, und der faktischen Partikularität der ‚religiösen Rolle‘ – die sich ihrem Wesen nach doch nicht als eine solche begreifen kann.“ (Zarnow, Identität und Religion, 361).

- Keupp bietet mit den sich aus der Identitätsarbeit entwickelnden Konstrukten ein neues „Ordnungsmodell“ an, das zum einen die fehlenden gesellschaftlichen Ordnungsmodelle kompensieren kann und zum anderen in der Individualisierung, die dem Einzelnen eine überaus hohe Verantwortung zuschreibt, Entwicklungs- und Ordnungsstrukturen zur Verfügung stellt.
- Keupp betont den sozialen Aspekt und die Notwendigkeit von stabilen sozialen und kommunitären Netzwerken. Die Bedeutung familiärer und außerfamiliärer Netzwerke für gelingende Identitätsarbeit in all ihren Arbeits- und Bewältigungsfacetten ist nicht groß genug einzuschätzen. Da der Bestand gegebener Netzwerkbezüge allerdings abnimmt und sie nicht mehr selbstverständlich vorhanden sind, ist auch hier eine hohe Kompetenz und Arbeitsleistung des Einzelnen erforderlich.
- Keupp bietet mit der Patchwork-Identität ein tragfähiges Arbeitsmodell an, das im Sinne dieses Wortes tatsächlich die Arbeitsleistung des Einzelnen beschreibt. Es eröffnet konkrete Ansatzpunkte, wie die Selbstthematization des Einzelnen stattfindet, und gibt die Möglichkeit, sich selbst in einer konkreten Identitätsarbeit zu verorten und zu verstehen. Allerdings darf es dabei keineswegs unter einem Erfolgs- und Abschließbarkeitsverständnis wie bei Erikson verstanden werden, sondern wirklich als offener Prozess, in dem letztlich von „gelingen“ nur die Rede sein kann, insofern er denn stattfindet und Kategorien wie „Gelingen“ und „Misslingen“ überhaupt gleichberechtigt nebeneinander stehen.

2.3.3 Diskussion der Ergebnisse

Meine Darstellungsweise der Zusammenfassung findet nicht nur zufällig ihre Parallelen in der vom vorherigen Kapitel. Heiner Keupp steht mit seinem Modell der Identitätsarbeit tatsächlich auf den „Schultern“ der Identitätsforschung Eriksons, insofern deren Ergebnisse sich aus gesellschaftlichen Zusammenhängen, empirischer Forschung, der Gegenüberstellung von „psycho und sozial“ und der Grundannahme, dass der Mensch ein Grundbedürfnis nach Zugehörigkeit und Anerkennung hat, zusammensetzen.

Aber genau hier setzt eine fundamentale Kritik an diesem Modell an: Postmodernes Denken stellt den Anspruch, „Wirklichkeit überhaupt, aber auch menschliche und soziale Wirklichkeit unabhängig von überlieferten Grenzen konstruieren und erzeu-

gen zu können.“¹⁷² Aus Sicht postmoderner Denkweise ist das Konzept der Identität an sich schon in einem modernen Denkgerüst verankert, das als grundlegende Struktur immer ein Produkt von Differenzen entstehen lässt.¹⁷³ Der Identitätsdiskurs wird dabei als Ganzes in Frage gestellt, weil es 1. hier immer um die Grundannahme eines anthropologischen Bedürfnisses nach Verortung und Orientierung des Menschen als Mängelwesen in der Welt geht¹⁷⁴ und 2. in allen Identitätsdiskursen Identität immer in der Gegenüberstellung und Verbindung mit Kollektivität und Gemeinschaft verbunden ist.¹⁷⁵ Deshalb bringt der an sich strukturlose Begriff der Identität nur einen festen Kern mit: „Die Abgrenzung vom Nicht-Identischen, in welcher Bestimmung auch immer, und insofern ist er im Kern auf Konflikt hin ausgelegt.“¹⁷⁶ Modelle wie die Patchwork-Identität sind dabei doch nur wieder Modelle, die nach Gewissheiten und Festlegungen suchen. Stattdessen geht es aber „um ein Aushalten, Akzeptieren der Komplexität, Verschlungenheit der menschlichen Existenz, welches in der Erkenntnis dieses absolut sinnlosen Daseins Ruhe findet. ‚Absolut sinnlos‘ meint hier aber nicht ‚völlig sinnlos‘ sondern sinnlos von einer – subjektiv uneinnehmbaren – absoluten Position her, die gerade in Ideologiegebäuden zu postulieren gesucht wird.“¹⁷⁷

Im Anschluss an seine Zusammenfassung postmoderner Dekonstruktion in der Philosophie kann Heinzpeter Hempelmann ganz ähnlich feststellen, dass der Begriff der „Identität“ einen metaphysischen Anachronismus, eine anthropologische Verführung und aus theologischer Sicht eine Selbstvergottung darstellt:

„Identitätsverlangen, Identitätsstiftung und Identitätsdefinition sind aus philosophischer Perspektive also hybrid und bedrängend, illusionär und verführerisch. Hybrid sind sie, weil sie eine Gottesperspektive unterstellen müssen, aus der der immer begrenzte, bedingte Mensch erkennt, was er an sich ist. Bedräng-

¹⁷² Funk, *Ich und Wir*, 197.

¹⁷³ Ich beziehe mich hier auf eine Magisterarbeit von Daniel Sanin, die sich ausführlich mit dem Identitätsbegriff auseinandersetzt. Auch wenn eine weiter reichende Auseinandersetzung mit postmoderner Denkweise geboten wäre, werde ich aus später genannten Gründen in dieser Arbeit nicht weiter darauf eingehen.

¹⁷⁴ Vgl. Sanin, *Zur Kritik*, 10.

¹⁷⁵ Vgl. a.a.O., 35.

¹⁷⁶ A.a.O., 103.

¹⁷⁷ A.a.O., 104. Siehe dazu auch Hempelmann, *Roter Faden*.

gend sind sie, weil sie dem Menschen vorschreiben wollen, wie er zu sein hat. Illusionär sind sie, weil sie übersehen, wie unüberholbar individuell und subjektiv alle Bestimmungen von Identität sind. Verführerisch sind sie schließlich, weil sie dem fundamentalen Bedürfnis des Menschen entsprechen, wissen zu wollen, wer er ist (was die Welt und ob Gott ist).“¹⁷⁸

Kritisch anzumerken sind aber noch drei andere Fragestellungen:

1. Heiner Keupp schreibt in seinem Aufsatz „Ambivalenzen postmoderner Identität“, dass gelingende Identitätsarbeit „ein Gefühl des Vertrauens in die Kontinuität zur Voraussetzung, ein Urvertrauen zum Leben und seinen natürlichen Voraussetzungen“¹⁷⁹ erfordert. Allerdings wird nicht klar, woher sich dieses Gefühl des Urvertrauens entwickeln soll. Einschränkend muss festgestellt werden, dass Heiner Keupp sein Modell aus der empirischen Forschung an Jugendlichen und jungen Erwachsenen entwickelt und Identitätsarbeit als lebenslangen Prozess von diesem Altersabschnitt an beschreibt. Und doch bleibt die grundsätzliche Frage, wie z. B. Kinder in Familien, deren Zusammenleben gleichsam wie die Gesellschaft fragmentierter und pluraler geworden ist und zunehmend alte Ordnungen verliert, das notwendige Urvertrauen entwickeln sollen. Die Notwendigkeit von Urvertrauen¹⁸⁰ wird festgestellt, die Herstellung und die Auswirkungen auf das eventuelle Fehlen dieses Vertrauens aber nicht weiter thematisiert. Diese Frage bleibt offen.

2. Im Anschluss an die Frage nach Vertrauen weist Michael Klessmann im Hinblick auf Identitätsarbeit auf eine Spannung hin, die auf den ersten Blick nicht unbedingt sichtbar ist: Auf der einen Seite die dauernde *Anstrengung* der individuellen Identitätsarbeit und die dauernde *Anstrengung* im offenen Diskurs, sich um Anerkennung und Zugehörigkeit zu bemühen, und auf der anderen Seite die Erfahrung, dass wirklich tragende Beziehungen nicht durch Willen und Anstrengungen herstellbar sind,

¹⁷⁸ Hempelmann, Roter Faden, 3-4, These 15.

¹⁷⁹ Keupp, Ambivalenzen, 347.

¹⁸⁰ Vgl. dazu auch Pannenberg, Anthropologie, Seite 218ff. Leider kann ich hier auf dieses so wichtige Thema für die Identitätsarbeit nicht weiter eingehen.

sondern einem zu einem erheblichen Teil unverdient zufallen und geschenkt werden.¹⁸¹ Auch diese Spannung bleibt offen.

3. Wie schon mehrfach angesprochen und dargelegt, ist die Anforderung, die sich an den Einzelnen stellt, extrem hoch. Im Anschluss an die Kritik von Keupp an Erikson lässt sich fragen, ob in diesem Modell nicht eine Überforderung des Einzelnen angesichts der vielen zu bewältigenden Aufgaben angelegt ist, weil die für diesen Prozess notwendige Ich-Stärke fehlt bzw. erst aus diesem Prozess entwickelt werden muss.¹⁸²

Auch Christopher Zarnow weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass, um überhaupt dieses hohe Maß an Ambiguitätstoleranz, welche das Leben in einem heterogenen Gesellschafts- und Normensystem fordert, leisten zu können, eine formale Identitätsgewissheit die Mindestanforderung darstellt, um (Selbst-)Widersprüche identifizieren zu können.¹⁸³ Zum einen wäre dann also zu fragen, ob das Patchwork-Modell wirklich den „Abschied von Erikson“ bedeutet oder die Frage der Selbststabilisation von Erikson nicht mitgedacht werden müsste.¹⁸⁴ Zum anderen ist zu fragen, was dann die formale Identitätsgewissheit z. B. als Teilidentität der von Keupp dargestellten Meta-Identitätsebene darstellt.¹⁸⁵

Insgesamt ist m. E. das Modell der Patchwork-Identität als Prozessmodell für die Entwicklung einer gesunden Selbststabilisation und selbstbestimmten Lebensführung in einer zunehmend fragmentierter und flexibler gewordenen Lebenswelt durchaus wegweisend: Auch wenn Heiner Keupp mit „Identität“ an einen abstrakten und als unangemessen zu kritisierenden Begriff anknüpft, erstellt er gerade nicht eine klassisch-metaphysische Identitätstheorie, sondern beschreibt aus sozialpsychologischer Sicht einen Prozess, der den Einzelnen befähigt, sich Kompetenzen zu erarbeiten, mit

¹⁸¹ Vgl. Klessmann, Pastoralpsychologie, 63.

¹⁸² Vgl. dazu auch Funk, Ich und Wir, vor allem 128f.

¹⁸³ Vgl. Zarnow, Identität, 14-15.

¹⁸⁴ Vgl. dazu auch Zarnow, Identität, 14

¹⁸⁵ Es ist zu vermuten, dass Heiner Keupp, dass nicht unbedingt ausschließen würde, sofern es von ihm nicht der Kategorie der fragwürdigen Meta-Erzählungen zugeordnet wird. In einem Vortrag 2009 zum Thema „Fragmente oder Einheit“ im Kardinal-Döpfner-Haus in Freising nimmt er auch Bezug auf Henning Luther und Dietrich Bonhoeffer (siehe dazu das Skript http://www.ipp-muenchen.de/texte/keupp_09_freising04_text.pdf). Allerdings bleibt festzustellen, dass er in diesem Modell an der „alltäglichen Identitätsarbeit“ interessiert ist – vielleicht bleibt er deshalb in dieser Frage der Metaebene auch eher vage und offen.

denen er kreativ und pfiffig aus den vorhandenen gesellschaftlichen Möglichkeiten und Sinnelementen seine eigene lebbar und für ihn sinnvolle Konstruktion zusammenfügen kann.

Und auch aus theologischer Sicht eröffnet dieses Prozessmodell Adaptionmöglichkeiten, weil es die zentrale individuelle und subjektive Arbeitsleistung in eine starke Beziehung zum Anderen und der Umwelt setzt.¹⁸⁶ Allerdings muss man feststellen, dass das Konstitutionsverhältnis zwischen individueller Identitätsarbeit und gesellschaftlicher und kultureller Lebenswelt und sozialen Netzwerken im Patchwork-Modell insgesamt eher vage bleibt. Wolfhart Pannenberg schreibt dazu in seiner Anthropologie, dass diese verworrene Sachlage, in welchem Konstitutionsverhältnis individuelle Identitätsbildung zu religiösen Implikationen und der kulturellen Lebenswelt steht, der Tatsache geschuldet ist, dass die Sozialpsychologie in dieser Frage sehr vage bleiben kann, ohne dass dadurch ihre spezifische Thematik unscharf würde.¹⁸⁷

2.3.4 Patchwork-Identität – eine Anwendungsmöglichkeit aus pastoralpsychologischer Sicht

In Anlehnung an die Ausführungen von Heiner Keupp entwickelt Michael Klessmann aus pastoralpsychologischer Sicht eine Verknüpfung des Patchwork-Modells und die damit einhergehende Identitätsarbeit mit den ausgesprochen vielfältigen und divergenten Aufgabenbereichen und Rollenanforderungen von theologischen Haupt-

¹⁸⁶ Hempelmann formuliert in der These 21: „Die systematisch-theologische Aufgabe besteht darin, Identität nicht als ‚Substanz‘, als etwas Gegebenes, sondern relational, als etwas im Gegenüber Widerfahrendes und Zugesprochenes zu verstehen. Identität ist nicht metaphysisch, in Kategorien griechischer Philosophie, sondern unmetaphysisch, mit den Denkweisen zu verstehen, die sich in den hebräisch-biblischen Traditionen des Begreifens von Gott, Mensch und Welt im Gegenüber von Gott und erwähltem Volk bilden.“ (Hempelmann, Roter Faden, 5).

¹⁸⁷ Vgl. Pannenberg, Anthropologie, 157. Siehe dazu auch Rainer Funk, der in Kritik und der Abgrenzung der soziologischen Zugänge gegenüber einem psychoanalytischen Zugang feststellt, dass die soziologische Perspektive nur an Alltagsbewusstsein interessiert ist und sich nicht um die philosophischen Begriffe und die Entfremdung von ihnen zu kümmern braucht (Funk, Ich und Wir, 19f.).

amtlichen im Berufsfeld Gemeinde.¹⁸⁸ Zur Darstellung dieser vielfältigen Herausforderungen, wie sie auch Michael Klessmann formuliert, beschreibe ich allgemein und skizzenhaft die Situation aus der Praxis eines 25-jährigen Jugendreferenten im Berufseinstieg:¹⁸⁹

Daniel Muster macht gerne Jugendarbeit; er fühlt sich den Jugendlichen mit ihren altersspezifischen Auseinandersetzungen und Fragestellungen aufgrund des geringen Altersunterschieds emotional sehr nah und kann sie für unterschiedliche Projekte begeistern. Auf der anderen Seite schmerzt ihn die Erfahrung, dass er mit den Jugendlichen nicht so eng verbunden ist, wie er es sich wünscht, da Sprache, Musik und Jugendkultur sich seit seiner Jugend verändert haben.

Im Kinderbereich fühlt und erlebt er seine Stärke vor allem beim Erzählen von Geschichten, dem Gestalten von Action-Spielen und dem Herumalbern mit den Kindern (Identitätsperspektive „Kinder und Jugendarbeit“).

Im Gottesdienst am Sonntagmorgen soll er als Brücke für die Jugendlichen Präsenz zeigen und ab und zu predigen. Allerdings fühlt sich Daniel hier nicht immer so ganz wohl und gibt der Kritik der Jugendlichen an Gottesdienst innerlich recht. Gleichzeitig macht sie ihn auch etwas hilflos, weil sie ihn in einen Loyalitätskonflikt mit Erwachsenen und Vorgesetzten bringt, er aber auch keine „einfachen“ Antwortmöglichkeiten für die gemeinsame Gottesdienstform formulieren kann. Seine gelegentlichen Predigt dienste im Gottesdienst bereiten ihm einerseits viel Freude, weil er hier in seinem theologischen Arbeiten gefordert ist, praktische Glaubensfragen bearbeiten kann und sich kompetent fühlt. Andererseits fühlt er sich unsicher, weil es ihm schwerfällt, im unklaren Erwartungshorizont der Erwachsenen und der für ihn nicht ganz zu erschließenden Lebenswelt ein Gefühl der Authentizität zu entwickeln. Hinzu kommt die Erwartung der Jugendlichen an ihn als Jugendreferenten, sich im Gottesdienst mit ähnlicher Authentizität wie im Jugendkreis zu zeigen (Identitätsperspektive „Theologie“ und „Integrationsauftrag“).

In seiner Arbeit ist ihm die missionarische Zielsetzung sehr wichtig, weil er selbst als Teenager in der Beziehung zu seinem damaligen Prediger, der für ihn ein Vorbild war und von dem er sich sehr ernst genommen und gefördert fühlte, Umkehr und Bekehrung erlebt hat (Identitätsperspektive „Herkunft und Jugendzeit“). Gleichzeitig fühlt er sich unwohl bei dem Gedanken, selbst Vorbild zu sein, weil er zum einen erlebt, dass Bekehrung für ihn innerlich ein spannungsvolles Thema ist, weil er es schwierig findet, einen Wahrheits- und Entscheidungsstandpunkt einzunehmen; zum anderen, weil seine Vorstellung von Vorbild teilweise in Spannung zu der Meinung

¹⁸⁸ Vgl. Klessmann, Pastoralpsychologie, 547.

¹⁸⁹ Ich habe das Beispiel von Michael Klessmann, wie er die Situation eines 35-jährigen Pfarrers beschreibt, als Idee übernommen und in gleicher Weise mit Berufseinsteigenden aus dem Jahrgang 2009 eine Situationsbeschreibung ihrer Lebenswirklichkeit erstellt.

von manchen Eltern und in einigen Punkten in Spannung zu seiner eigenen Biographie steht (Identitätsperspektive „Theologischer Auftrag“).

Auch die Begegnung mit Menschen in schwierigen Lebenssituationen erlebt er als spannungsreich. Schwierigkeiten in der Persönlichkeitsentwicklung von Jugendlichen kann er aus eigenen Erfahrungen gut nachvollziehen, und er fühlt sich kompetent darin zu ermutigen. Begegnungen mit kaputten Familienbeziehungen bereiten ihm Unbehagen und Hilflosigkeit, weil er selbst nie solche Erfahrungen gemacht hat und außer dem Zuhören keine Handlungskompetenz zur Bewältigung dieser Spannungen kennt und sich dem Gefühl des Mitleidens ausgeliefert erlebt. Selbst wenn er in einzelnen Fällen Interventionsmöglichkeiten sieht, ist er in seiner Handlungsfähigkeit aufgrund seiner begrenzten Zeit gebunden (Identitätsperspektive „Schwierige Lebensumstände“).

Er hat sich außerdem gerade verlobt; seine Verlobte studiert in der letzten Phase Sozialpädagogik und steht seinem Berufsfeld manchmal skeptisch gegenüber, weil sie Gemeinde im diakonischen und pädagogischen Bereich als inkompetent erlebt und außerdem ganz persönlich befürchtet, dass Daniel in seiner Arbeit von der Gemeinde total vereinnahmt wird. Einerseits gibt Daniel ihr innerlich Recht, andererseits aber tut ihre Skepsis ihm weh, weil er leidenschaftlich mit seinem Auftrag und seiner Arbeit verbunden ist und sich in eine Verteidigungshaltung gedrängt fühlt (Identitätsperspektive „Beziehung“).

In seiner Freizeit spielt Daniel mit viel Begeisterung Volleyball in einer Mannschaft seines Stadtteils. Gelegentlich wird er dort von seinen Sportkameraden leicht ironisch auf seinen Beruf angesprochen, meistens spielen berufliche Dinge aber keine Rolle. Das tut ihm einerseits sehr gut, andererseits hat Daniel aber das Gefühl, die Freizeit als missionarisches Arbeitsfeld vor sich und der Gemeinde rechtfertigen zu müssen (Identitätsperspektive Freizeit).¹⁹⁰

Diese hier beschriebenen verschiedenen Teilidentitäten bilden einerseits schon in sich und andererseits auch noch in der Gegenüberstellung offenkundige Spannungen und fordern im Anschluss an das Patchwork-Modell z. B. zu folgenden Fragen heraus:

- Gelingt es Daniel, die Spannungen und differenten Aspekte *in* den Teilidentitäten als motivationale Spannung nebeneinander stehen zu lassen und sie bei Bedarf immer wieder neu mit einander auszuhandeln?

¹⁹⁰ Wie schon erwähnt, ist diese Darstellung nur skizzenhaft und müsste um noch viele weitere Teilidentitäten erweitert werden. Diese kurze Beschreibung mag aber genügen, um die grundsätzliche Fragestellung zu erläutern. Auch auf die Frage der religiösen Identitätsperspektive gehe ich im Rahmen dieser Arbeit nicht weiter ein, sondern setze sie als gegeben voraus, ohne sie weiter zu definieren.

- Gelingt es Daniel, sich in den Spannungen und differenten Aspekten *der einzelnen* Teilidentitäten als vielheitsfähiger Mensch zu bewegen und auch hier ein hohes Maß an Ambiguitätstoleranz zu entwickeln?
- Gelingt es Daniel, die Ressourcen der verschiedenen Teilidentitäten nutzbar zu machen, also z. B. die Erfahrungen aus Jugend- und Kinderarbeit in der Predigt nutzbar zu machen oder die Kritik seiner Verlobten mit seiner Theologie ins Gespräch zu bringen? Kann er die Begegnung mit schwierigen Situationen als notwendige Herausforderung an sich selbst begreifen, der er sich als Person und in seiner beruflichen Rolle stellen muss?
- Gelingt es Daniel dabei, die verschiedenen Teilidentitäten miteinander zu verbinden, oder bleiben diese unverbunden nebeneinander stehen, so dass sich Daniel an den unterschiedlichen Orten als jeweils anderer erfährt?
- Gelingt es Daniel, in dieser Vielfalt der Teilidentitäten ein eigenes, unverwechselbares Profil und eine innere Kohärenz zu entwickeln?

Wie in dem Prozess der Identitätsarbeit beschrieben, stellen sich diese Fragen prinzipiell jedem Menschen. Allerdings stellen sie sich in der pastoralen Tätigkeit in viel stärkerem Maß und im Zusammenhang mit einem Berufsfeld, in dem die Person selbst und nicht bestimmte technische Fähigkeiten das wichtigste Handlungs- und Steuerinstrument für die gesamte Berufstätigkeit darstellt.¹⁹¹ Michael Klessmann kommt daher zu dem Schluss, dass man pastorale Identität explizit als Dialog- und Passungsfähigkeit beschreiben kann: „Identität als Dialogfähigkeit und Kohärenz in unterschiedlichen Kontexten – so könnte man pastorale Identität beschreiben und damit ein Ziel umreißen, dass der Vielfalt der Lebenswelten, in denen sich ein Pfarrer / eine Pfarrerin bewegt, angemessen Rechnung trägt.“¹⁹²

Pastorale Identität hat dabei also eine Prozessfähigkeit im Sinne der Identitätsarbeit zum Ziel und nicht eine stabile berufliche Kernidentität aufgrund von Integration in feste Ordnungsmodelle, mit der alle Veränderungen und Differenzen wenn möglich

¹⁹¹ Vgl. Klessmann, *Pastoralpsychologie*, 548.

¹⁹² Ebd. Siehe dazu auch Buchholz, *Pastorale Identität*, Seite 1. In diesem Artikel im Deutschen Pfarrerberblatt, der als ein Dialog von Christian und Andreas Buchholz und Andreas von Heyl gestaltet ist, beschreibt Christian Buchholz unter anderem die Bildungsperspektive von Pfarrern und Pfarrerinnen: „Von theologischer Reflexion, von Wahrnehmungsfähigkeit, Dialogfähigkeit, kybernetischer Fähigkeit und rollengerechtem Verhalten ist in Ausbildungsplänen richtigerweise die Rede.“

gelöst, zumindest aber ertragen werden könnten.¹⁹³ Ein Rückgriff auf einen festen an Stabilität und Kontinuität orientierten Identitätsbegriff erscheint in der pastoraltheologischen Theorie angesichts von gesellschaftlicher Fragmentierung und Pluralisierung vielleicht verlockend zu sein, weil er „suggeriert, dass es so etwas wie einen festen Halt in der Innerlichkeit in einer ansonsten bedrohlich zerfließenden Gesellschaftsstruktur gäbe.“¹⁹⁴ Und gleichzeitig wäre es auch in den heutigen gesellschaftlichen Realitäten eine totale Überforderung der Identität des Pastors oder der Pastorin mit ihrer gleichfalls auch theologisch verstandenen, vorgegebenen Fragmentarität, Brüchigkeit und Unabgeschlossenheit.¹⁹⁵

2.4 Impulse für den begleiteten Berufseinstieg

Es lässt sich als Fazit im Rahmen der Fragestellung dieser Arbeit und in der Kritik und Abgrenzung zu einem modernen Identitätsverständnis also folgendes feststellen: Damit eine Entwicklung pastoraler Identität als Identitätsarbeit in ihrer dargestellten Prozess- und Syntheseleistung gelingen kann, muss von Anfang an im Berufseinstieg in das Berufsfeld Gemeinde die Förderung und die Vorgabe von Identitätsarbeit integraler Bestandteil sein. Das Ziel von Identitätsarbeit liegt dabei darin, dass sich in diesem Berufsfeld für den Einzelnen Dialog- und Passungsfähigkeit im Sinne von Kohärenz, Authentizität, Anerkennung und Handlungsfähigkeit entwickeln kann.¹⁹⁶

¹⁹³ Vgl. Klessmann, *Theologische Identität*, 5. Klessmann zitiert als Beschreibung und Kritik der theologischen Kompetenz im Sinne eines Identitätskonzepts, das in der Praktischen Theologie Erikson zur Grundlage hat, aus der „Gemischten Kommission für die Reform des Theologiestudiums“ von 1988. Dort wird theologische Kompetenz ausgehend von den Aufgaben des Pfarramts verstanden als „die Fähigkeit, im Lichte der angeeigneten kirchlichen Lehre die gegebene Situation des Amtes zu begreifen, ihre gegenwärtigen Aufgaben (Probleme) zu erkennen, sowie Lösungen zu entwerfen und durchzuführen.“ Dazu stellt er fest, dass an dem Begriff der Kompetenz (bei aller Zwiespältigkeit dieses Begriffs – Klessmann, *Pastoralpsychologie*, 540) festzuhalten sei, aber mit dieser Definition eine Verengung auf die Aneignung und Weitergabe kirchlicher Lehre, das Pfarramt in seiner derzeitigen Gestalt und deren angeblichen Erfordernissen und einen vorwiegend kognitiven-linearen Prozess darstellt (Klessmann, *Theologische Identität*, 12).

¹⁹⁴ Klessmann, *Pfarrbilder*, 17. Ich gehe im folgenden Kapitel noch näher darauf ein.

¹⁹⁵ Vgl. a.a.O., 16.

¹⁹⁶ In diesem Zusammenhang stellt sich natürlich die Frage, ob diese Art der Identitätsentwicklung und Dialogfähigkeit auch schon im Studium ansetzen muss. Ansätze dazu finden sich bei Michael

Mir erscheinen sowohl die einzelnen Arbeits- und Verknüpfungsleistungen als auch die notwendigen Ressourcen und Fähigkeiten im Modell der Patchwork-Identität von Heiner Keupp durchaus wegweisend, um die konkreten Aufgaben und Herausforderungen im Berufseinstieg in das Berufsfeld Gemeinde im Sinne der anfangs dargestellten Anforderungen an die Rollenfindung (Umgang mit Qualität und eigenen Ansprüchen, Schutz und Abgrenzung, Wahrnehmung und Nutzung von Ressourcen, Gewinnung von Rollenklarheit, Professionalitätsentwicklung und Berufszufriedenheit) näher zu bestimmen.

Und gleichzeitig erscheint der Prozess der Identitätsarbeit konkrete Arbeitsmöglichkeiten zu eröffnen, mit denen die in der heutigen Lebenswelt notwendigen Gestaltungskompetenzen der Beziehungs- und Verknüpfungsfähigkeiten, der Fähigkeit zum Aushandeln, ein gutes Maß an Konfliktfähigkeit, die Fähigkeit zur Ambiguitätstoleranz und die Fähigkeit, sich in Beziehung zu setzen, erarbeitet, trainiert und weiterentwickelt werden können.

Es lässt sich also zusammenfassen, dass im Kontext heutiger Gesellschaft aus sozialwissenschaftlicher Perspektive ein begleiteter Berufseinstieg in das Berufsfeld Gemeinde zur Förderung pastoraler Identitätsbildung notwendigerweise folgende Eckpunkte beinhalten muss:¹⁹⁷

- Dialog- und Passungsfähigkeit als Ziel- und Arbeitsauftrag
- Konkrete Trainings- und Übungselemente alltäglicher Identitätsarbeit im Sinne von Selbstreflexion, Konfliktaushandeln, Ressourcenarbeit und Narrationsarbeit

Klessann im o.g. Artikel und bei Grethlein, Pfarrer. Diese Fragestellung will ich in Kapitel 4 noch einmal aufnehmen.

¹⁹⁷ An dieser Stelle will ich noch einmal darauf hinweisen wie stark die nun folgenden Punkte mit Untersuchungen zur Burnoutprävention korrespondieren. In einer Darstellung von Tomas Bergener (Bergener, Burnout-Prävention) werden zwölf verschiedene Arbeitsthemen zu diesem Thema beschrieben: Realitätsakzeptanz, Ressourcensammlung, Selbstverständnis, Zeitsouveränität, Eigenbestimmtheit, Zufriedenheitskonstanz, Stresstoleranz, Dyadenkompetenz, Situationstoleranz, Rollensicherheit, Zielerkenntnis und Sinnannäherung. Im Rahmen dieser Arbeit kann ich leider nicht weiter auf diesen Themenbereich eingehen, aber schon in der Aufzählung werden wesentliche Bezugspunkte zwischen Identitätsarbeit und Burnoutprävention leicht sichtbar.

- Bewusste Formulierung und Entwicklung von Identitätskonstruktionen im beruflichen Kontext, wie die Unterscheidung von Teilidentitäten, einem Identitätsgefühl, einer gestalteten Kernnarration und vor allem Handlungsfähigkeit
- Konkrete Trainings- und Übungselemente notwendiger Fähigkeiten im Sinne von Beziehungs- und Verknüpfungsfähigkeiten, der Fähigkeit zum Aushandeln, Konfliktfähigkeit und der Fähigkeit zur Ambiguitätstoleranz
- Bereitstellung von notwendigen Ressourcen wie z. B. einer ausreichenden materiellen Absicherung und sozialen Netzwerken
- die Präsenz von Bezugspersonen, wie sie u. a. für die gezielte Stärkung und Entwicklung von Ich-Stärke notwendig sind

Damit bestätigen sich auch die wesentlichen Elemente meiner Arbeitshypothese zum Verständnis von Entwicklungsaufgaben im Berufseinstieg in Bezug auf die Anforderungen zur Rollenfindung:

Die speziellen Bedürfnisse von Berufseinsteigenden liegen darin, dass zum ersten Mal berufsspezifische und individuell-biografische Anforderungen in Zusammenhang gebracht werden und bewältigt werden müssen. Das geschieht in einer im Voraus so nicht erfahrbaren Komplexität. Identitätsarbeit im Berufseinstieg und im Kontext der Postmoderne muss also zwangsläufig stärker biografiebezogen ansetzen und damit weniger inhaltlich arbeiten, sondern Reflexionsräume und Möglichkeiten bieten, in denen gemachte Erfahrungen reflektiert werden können und so Kompetent-Werden im Sinne von Beziehungs- und Verknüpfungsfähigkeiten, der Fähigkeit zum Aushandeln, Konfliktfähigkeit und der Fähigkeit zur Ambiguitätstoleranz in berufliche Zusammenhänge seine Entfaltung findet.

Sich aus vorgefertigten Fragmenten und Versatzstücken eine eigene Berufsbiografie und ein eigenes Rollenverständnis zu konstruieren, stellt für den Berufseinsteigenden ein anstrengendes, störanfälliges und riskantes Unterfangen dar und ist doch notwendig, um Eigenverantwortlichkeit zu entwickeln und damit die wesentliche Grundvoraussetzung zu schaffen, um im Berufsfeld Gemeinde langfristig arbeiten zu können. Das ist auch deshalb ein störanfälliges und riskantes Unterfangen, weil im Berufsfeld Gemeinde der zu entwickelnden Eigenverantwortlichkeit ein diffuses, vielfältiges und nicht selten im Gemeindesystem untereinander divergierendes Erwartungsfeld

gegenübersteht, in dem Berufseinsteigende soziale Vernetzung und Anerkennung finden müssen.

Es ist unter diesen Voraussetzungen eine offensichtliche Überforderung, einen gelingenden Berufseinstieg auf Stabilität, Einheitlichkeit und Kontinuität auszurichten, stattdessen erscheint mir die Notwendigkeit Fähigkeit zum Aushandeln, die Konfliktfähigkeit, die Fähigkeit zu Ambiguitätstoleranz und Boundary Management zu entwickeln bei weitem plausibler.

Erst recht, wenn man mitbedenkt, dass aus theologischer Perspektive Fragmentierung statt Abschließbarkeit von Ich-Identität gedacht werden muss. „Das eigentümlich Christliche“, nämlich die prinzipielle Fragmentierung von Ich-Identität nicht zu leugnen oder zu verdrängen, sondern als Fragment leben zu können, könnte dabei als eine Vorbildfunktion des Pastors oder der Pastorin verstanden werden, statt sich an Stabilität und Kontinuität zu orientieren. Es stellt sich die Frage, wie Professionalität und die Fähigkeit, als „Fragment“ leben zu können, miteinander verbunden werden können.

Alltägliche Identitätsarbeit ist also Voraussetzung, um die Anforderungen der Rollenfindung für das Berufsfeld Gemeinde zu bewältigen. Bewältigung setzt aber Handlungsfähigkeit voraus. Zum Ersten Handlungsfähigkeit als Möglichkeit, die eigenen Lebensbedingungen in der Kommunikation mit den beruflichen Erfordernissen zu gestalten (im Gegensatz zu einem Gefühl und Wissen des Ausgeliefertseins an die Verhältnisse). Zum Zweiten Handlungsfähigkeit als Funktion und Fähigkeit, in konkreten Situationen Ziele umzusetzen und konkrete Aufgaben zu erfüllen (dazu gehören zum Beispiel die Lösung von Problemen, die Integration von Informationen und die effektive Organisation und Bewältigung von beruflichen Erfahrungen). Und zum Dritten beschreibt Handlungsfähigkeit die Kompetenz, sich in aktuellen Situationen mit seinen psychischen Voraussetzungen auf berufliche Anforderung einzustellen und diese auch realisieren zu können. Handlungsfähigkeit entsteht dabei nicht aus dem unreflektierten Übernehmen von Regeln, Hinweisen, Tipps und Vorgaben, sondern aus alltäglicher Identitätsarbeit, der reflektierten Verknüpfung und Vernetzung von Erfahrungen mit Wissen sowie dem gezielten Einsatz der individuellen Ressourcen.

Identitätsarbeit gewinnt dabei noch einmal an Bedeutung, wenn man bedenkt, dass – wie schon dargestellt – die Persönlichkeit als „Arbeitsmittel“ im Berufsfeld Gemeinde und in der Notwendigkeit der Präsenz als Person mitgedacht werden muss. Hinzu kommen die Besonderheiten in der Arbeitssituation der Gemeinde, die neben vielen anderen Facetten für die Gestaltung des Berufes eine Spannung von großer Freiheit einerseits und schwach strukturierten Rahmen andererseits mit sich bringt.

Diese Freiheit in einem großen Arbeitsfeld mit vielfältigen Möglichkeiten ist für Pastoren und Pastorinnen einerseits eine große Chance, weil sie Räume öffnet, eigene Vorstellungen zu realisieren, Gaben und Fähigkeiten zu berücksichtigen und Schwerpunkte zu variieren.¹⁹⁸ „Zugleich hat die Freiheit die schwierige Rückseite, dass man selbst Strukturen setzen muss, um sie bewusst zu gestalten. Wer nicht weiß, was er will, wird schnell von den Erwartungen anderer verschlungen. Speziell die Ortsgemeinde ist ein diffuses Feld.“¹⁹⁹ Es ist also nur folgerichtig, dass in der immer wiederkehrenden Auseinandersetzung zwischen innerer und äußerer Wahrnehmung Selbstreflexion und Begleitung von außen „unverzichtbarer Teil einer komplexen beruflichen Tätigkeit“²⁰⁰ für Hauptamtliche bilden muss. Das gilt noch viel mehr für Berufseinsteigende, welche diesen Prozess der ständigen Dialog- und Passungsfähigkeit erst einüben müssen.

Rollenfindung als Anforderung für einen Berufseinstieg erfordert also alltägliche Identitätsarbeit und die Entwicklung von Identitätskonstruktionen, damit

- in einem unklar definierten Anforderungsbereich mit stark unterschiedlichen subjektiven Vorstellungen eines „guten“ Pastors mit einem Gefühl der Anerkennung ein eigener Referenzrahmen zur Einschätzung der eigenen Arbeitsqualität aufgebaut und das realistische Austarieren von eigenen Ansprüchen (Vorstellungen) und beruflicher Effizienz sowie eigener Möglichkeiten und beruflicher Wirkung eintrainiert werden, so dass ein Gefühl von Authentizität entsteht, weil man selbst etwas Gelungenes geschaffen hat

¹⁹⁸ Vgl. Wagner-Rau, Schwelle, 27.

¹⁹⁹ Ebd.

²⁰⁰ A.a.O., 28.

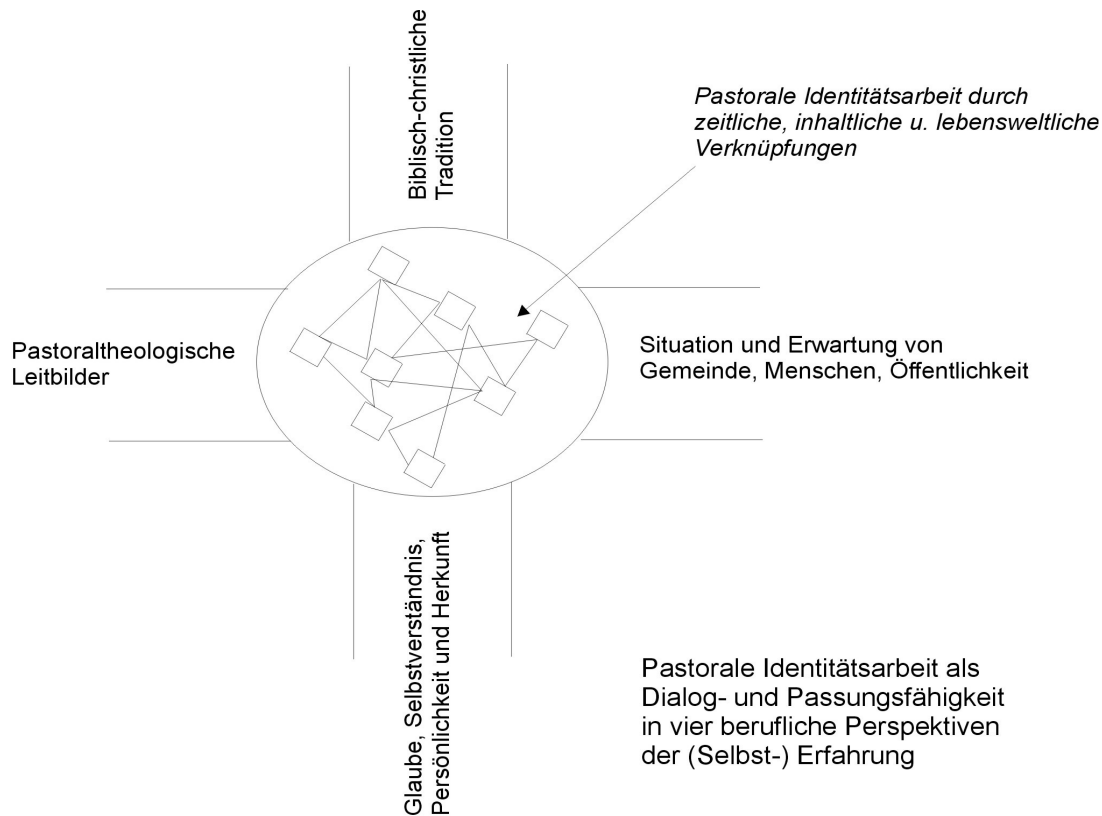
- das Abwägen von Verausgabebereitschaft und Schutz der eigenen Ressourcen in einem Gefühl der Anerkennung gelingt und zu einer reflexiven Achtsamkeit führt, in der ein effektives Boundary Management möglich ist
- das Erschließen eigener Ressourcen und das Einbeziehen fremder Ressourcen gelingt, weil sowohl die individuell-biografische als auch die berufliche Weiterentwicklung entscheidend davon abhängt, wie Berufseinsteigende die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen mobilisieren und nutzen können
- die professionelle Rolle, die außerhalb des Arbeitskontexts nicht wirklich abgelegt werden kann, in einem Gefühl von innerer Kohärenz gestaltet wird, die sich in den prinzipiell nicht aufzulösenden Spannungen des Berufsfelds und der Profession nicht von der Vieldeutigkeit und Offenheit entmutigen lässt sondern vom Berufseinsteigenden weiter gedacht und Spannungen motivational genutzt werden können

Die Anforderungen der Rollenfindung beziehen sich dabei natürlich auf bestimmte berufliche Gesichtspunkte, in denen Identitätsarbeit stattfindet. Um die beruflichen Gesichtspunkte zu benennen, in denen pastorale Identitätsarbeit als Dialog- und Passungsfähigkeit sich entwickeln muss, und um mein weiteres Vorgehen in dieser Arbeit zu verdeutlichen, beziehe ich mich noch einmal auf Michael Klessmann, der für die Auseinandersetzungen zur Rollenfindung vier Perspektiven im beruflichen Kontext „Gemeinde“ beschreibt: pastoraltheologische Leitbilder, biblisch-christliche Tradition zum Verständnis von Amt, die Situation und die Erwartungen im konkreten Arbeitsumfeld und die persönlichen Aspekte, die sich aus Glaube, Prägung, Herkunft und Persönlichkeit ergeben.²⁰¹

In der Verbindung dieser vier beruflichen Gesichtspunkte und dem Modell der Identitätsarbeit von Heiner Keupp kann m. E. ein tragfähiges Arbeitsmodell beschrieben werden, das die wesentlichen Perspektiven von Identitätsarbeit und Kompetenzbil-

²⁰¹ Vgl. Klessmann, Pfarrbilder, 28f. Hier könnten sicher noch weitere Gesichtspunkte und Teilidentitäten wie Familie oder das Eingebundensein in eine übergeordnete strukturelle Organisation wie z. B. einen Verband eingefügt werden. Als Modell zur Reduzierung der vielfältigen Aspekte beschreiben die hier genannten m. E. aber die wesentlichen Perspektiven, zwischen denen ein ständiger Prozess von Identitätsarbeit stattfinden muss.

derung für das Berufsfeld Gemeinde in den Anforderungen an die Rollenfindung darstellt und in dem eine ständige Dialog- und Passungsarbeit stattfinden muss.²⁰²



Dabei stellt die Dialog- und Passungsfähigkeit zwischen der konkreten Gemeindesituation und der eigenen Person sicher nicht nur für Berufseinsteigende in der Berufssituation eine der größten Herausforderungen und Notwendigkeiten dar und muss besonders in den Blick genommen werden. Auf mögliche Impulse für die Begleitung von Berufseinsteigenden zur Entwicklung von Dialog- und Passungsfähigkeit bzw.

²⁰² Ich habe mir erlaubt, hier zwei verschiedenen Grafiken von Michael Klessmann (Pfarrbilder, 28) und von Heiner Keupp (Identitätskonstruktionen, 191) miteinander zu verbinden. Das Bild als „Identitätskreuz“ und die Gegenüberstellung auf horizontaler Ebene von Situation und Leitbildern und der vertikalen Ebene von biblisch-christlicher Tradition, die ich in meinem Modell nicht wie Klessmann nur als Frage nach dem Amt verstehen will, und der Person kann an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt, sondern soll später noch einmal aufgenommen werden.

der in diesem Kapitel beschriebenen Identitätsarbeit aus sozialwissenschaftlicher Perspektive soll in Kapitel 4 noch einmal eingegangen werden.

Die beiden anderen Gesichtspunkte der biblisch-christlichen Tradition auf der horizontalen Ebene und der pastoraltheologischen Leitbildern auf der vertikalen Ebene übernehmen m. E. in gewisser Weise die Funktion einer von Christopher Zarnow in der Kritik an der Patchwork-Identität gedachten „formalen Identitätsgewissheit“, an der sich aus seiner Sicht Ambiguitätstoleranz überhaupt erst entwickeln kann. Sie bilden sozusagen die notwendigen beruflichen „objektiven Erarbeitungspunkte“,²⁰³ in deren Perspektive eine individuelle und persönliche Rollenfindung in Dialog- und Passungsarbeit mit der konkreten Situation erarbeitet und weitergedacht werden können.

Auf den Bereich der biblisch-christlichen Tradition, der aus theologischer und kirchengeschichtlicher Perspektive unter anderem inhaltlicher Teil des Studiums sein muss, kann in dieser Arbeit nur kurz im nächsten Kapitel im Rahmen der Auseinandersetzung mit den pastoraltheologischen Leitbildern eingegangen werden. Dagegen soll ausführlich nach pastoraltheologischen Leitbildern gefragt werden, die für einen Berufseinsteigenden als „objektive Erarbeitungspunkte“ von großer Bedeutung sind, um überhaupt erst einmal einen beruflichen Referenzrahmen abzustecken und berufliche Anforderungen, die in diesem Beruf zu bewältigen sind, näher zu beschreiben.

²⁰³ Ich werde im Folgenden den Begriff der „formalen Identitätsgewissheit“ nicht weiter verwenden, sondern stattdessen von „objektiven Erarbeitungspunkten“ sprechen. Wie im Weiteren noch darzustellen ist, beruht diese Entscheidung vor allem darin, dass es in dieser Arbeit um die Identitätsarbeit von Berufseinsteigenden geht und deshalb nach „Arbeitsmöglichkeiten“ gefragt wird. Der Begriff „formale Identitätsgewissheit“ erscheint mir – wie schon dargestellt – im Zusammenhang mit Abgrenzung und modernem Integrationsverständnis eher problematisch.

3 Pastoraltheologische Leitbilder

3.1 Beobachtungen und Fragestellung

Zu meinen Beobachtungen im begleiteten Berufseinstieg gehört die Feststellung, dass – im Kontext vom Bund evangelischer Gemeinschaften (BeG) und der Evangelischen Hochschule Tabor – eine weiterführende und differenzierte Auseinandersetzung mit pastoraltheologischen Leitbildern weitgehend fehlt.¹

Natürlich sind Gemeinschaftspastoren im Dienst mit ihrer vielfach hohen Handlungskompetenz Vorbilder, an denen sich Berufseinsteigende orientieren können. Auch Verbandsstrukturen – wie z. B. im BeG – mit langjähriger Praxis der Personalbegleitung bieten Berufseinsteigenden in der Regel durch Strukturen und Dienstweisungen eine hilfreiche Orientierung.

Allerdings lassen einige Beobachtungen vermuten, dass die aus dem Fehlen von berufstheoretischen Leitbildern stärker hervortretenden Handlungsvorbilder und Handlungsanweisungen viel eher dem faktischen Arbeitsalltag und der schnellen Anwendbarkeit geschuldet sind und dazu neigen, aus dem Faktischen einen normativen Charakter zu entwickeln. Die Begrenzung, die sich m. E. daraus entwickelt hat, ist ein „Berufsbild“, das stark aus der persönlichen, praxisorientierten Bewältigung der diffusen und breiten Erwartung in konkreten Gemeindesituationen bestimmt wird. Das wiederum führt dazu, dass einerseits diese undifferenzierten Erfahrungen vielfach zum Maßstab gesetzt werden oder andererseits das Ganze sowieso jedem selbst überlassen bleibt – solange nur die diffusen Erwartungen in der konkreten Situation erfüllt werden.

Damit erfüllen diese Handlungsvorbilder und Handlungsanweisungen nur bedingt die Funktion beruflicher Leitbilder, welche den Berufseinsteigenden eine orientie-

¹ Entsprechende Projekte, ein Predigerleitbild zu entwickeln, gab es sowohl in der Internationalen Hochschule Liebenzell als auch im Evangelischen Gnadauer Gemeinschaftsverband, welche aber nicht weiter verfolgt wurden. Die Pilgermission St. Chrischona hat 1998 ein Leitbild veröffentlicht, das m. E. in seinen Ausführungen allerdings eher einer Dienstvereinbarung entspricht, wie sie auch im BeG und im Liebenzeller Gemeinschaftsverband existiert.

rende, wegweisende und steuernde Unterstützung in der Identifizierung und der eigenen Rollenauseinandersetzung bieten sollen. Und sie reichen bei weitem nicht dazu aus, einen „zukunftsbezogenen, utopisch-kritischen Überschuss“² zu bilden, der Berufseinsteigende dazu herausfordert, sich nicht mit dem gegenwärtigen Entwicklungsstand zufriedenzugeben, sondern Arbeitsschwerpunkte perspektivisch aus den Berufsbildern weiter zu entwickeln – ja mehr noch: in der Konsequenz verhindern sie durch Eingrenzung oder Beliebigkeit eine solche Weiterentwicklung.

Für das Studium an der Evangelischen Hochschule ist das Fehlen der Auseinandersetzung oder Entwicklung pastoraltheologischer Leitbilder gleichfalls bedauerlich, weil das praxisorientierte B.A.-Studium an sich den Anspruch erhebt, auf ein konkretes Berufsfeld vorzubereiten.³ Zweifelsohne liegt eine der großen Stärken des Studiums darin, dass der Großteil der Professoren und Gastdozenten der Evangelischen Hochschule Tabor ein hohes Maß an Praxiskompetenz aus eigenen Erfahrungen im Berufsfeld Gemeinde mitbringen. Und wie eine breit durchgeführte Absolventenbefragung deutlich gemacht hat, umfasst das Studium zweifellos ein tragfähiges Konzept, das in der Praxis durchaus seine Bestätigung gefunden hat.⁴

Gleichzeitig lassen sich einige gravierende Veränderungen aufseiten der Absolventen und Anstellungsträger feststellen:

- Studierende stammen nicht mehr aus einer „einheitlichen“ gemeinschaftlichen Prägung, sondern aus einem breiten Feld von verschiedenen Gemeindeprägungen, die zudem immer seltener für den Einzelnen nur in *einer* Gemeindeprägung besteht.
- Im Berufsfeld der Gemeinschaftsbewegung kann nicht mehr von „der“ Gemeinschaft als einheitliches Berufsfeld ausgegangen werden.

² Klessmann, Pfarrbilder, 27.

³ Auf die gegenwärtige allgemeine Diskussion zu Bologna-Studiengängen, deren Anspruch und Praxistauglichkeit und die vielfach fehlende Berufsbilder kann ich hier nicht weiter.

⁴ Ich verweise hier auf die Ergebnisse der Absolventenbefragung 2011 und die guten Ergebnisse über die Anwendbarkeit des Studiums in der Praxis. Gefragt wurden die CTL-Absolventen des Theologischen Seminars Tabor von 1999 bis 2010: „Insgesamt bestätigt die Umfrage sehr eindeutig die Qualität des Studiengangs und die Passung zum Berufsfeld der Absolventen. Das wird auch dadurch bestätigt, dass 91% der Befragten angeben, dass sie wieder in Tabor Theologie studieren würden. Die restlichen 9 % würden nicht an einer anderen Ausbildungsstätte studieren, sondern grundsätzlich ein anderes Fach wählen.“ (Rösel, Auswertung, 11)

- Absolventen treten auch für das Berufsfeld Gemeinde bei weitem nicht nur im Bereich der Landeskirchlichen Gemeinschaften Gemeinde-Dienststellen an.
- Absolventen fragen vermehrt nach alternativen Berufsbildern mit pastoralen Schwerpunkten, die nicht unbedingt Gemeindegarbeit umfassen.⁵
- Die Anforderungen an Hauptamtliche sind vielfältiger geworden und entsprechen nicht mehr einem früher viel mehr einheitlich verstandenen klassischen Predigerbilds.
- Gemeinden fordern unter den oben genannten Aspekten eine stärkere „Praxis“-Ausrichtung des Studiums.

In all diesen Herausforderungen, Veränderungen und Spannungen wären tragfähige pastoraltheologische Leitbilder hilfreiche „objektive“⁶ Erarbeitungspunkte, die für alle Beteiligten in den Gemeinden, den Verbänden und der Evangelischen Hochschule Tabor in einem diffusen Berufsfeld mit konfligierenden Erwartungshaltungen und offener Arbeitsstruktur Ziel- und Funktionsvorstellungen beschreiben.

Im Rahmen meiner Fragestellung tritt dabei aber noch eine andere Notwendigkeit hervor: In der bisher beschriebenen Form der Identitätsarbeit ist die Auseinandersetzung mit pastoraltheologischen Leitbildern, die zu einer individuellen Aneignung herausfordern, dringend notwendig:

Individualismus im „Zeitalter des eigenen Lebens“⁷ bedeutet ja keinesfalls „Atomisierung, Vereinzelung, nicht Beziehungslosigkeit des freischwebenden Individuums,

⁵ Im Rahmen dieser Arbeit werde ich mich mit pastoraltheologischen Leitbildern beschäftigen, die pastorale Tätigkeit im Umfeld von Kirche und Gemeinde beschreiben. Die zukunftsorientierte und wichtige Frage nach pastoraler Tätigkeit außerhalb dieses Rahmens kann im Rahmen dieser Arbeit nicht ausführlich behandelt werden.

⁶ Unter „objektiv“ verstehe ich Leitbilder, die aus einer reflektierten kollektiven Bearbeitung entstanden sind (vgl. Klessmann, Pfarrbilder, 27f.) und sich damit vom unmittelbaren Erleben gelöst haben (vgl. Lindner, Kirche, 289). Im Folgenden wird die Funktion von Leitbildern als „objektive“ Erarbeitungspunkte näher beschrieben. Eine umfassende Auseinandersetzung zum Thema „Leitbild“ kann im Rahmen dieser Arbeit nicht weiter verfolgt werden. Ich verweise auf Herbert Lindner, der sich sowohl theoretisch als auch auf Kirche bezogen mit diesem Thema auseinandersetzt.

⁷ Beck, Zeitalter.

auch nicht (was oft unterstellt wird) Individuation, Emanzipation, Autonomie⁸ – also ein autarkes Ich. Ganz im Gegenteil muss – wie im vorigen Kapitel dargestellt – das Individuum in Gemeinschaft und Individualisierung als durch und durch gesellschaftlicher Sachverhalt⁹ verstanden werden, in dem aber jeder Einzelne gezwungen ist, sich “im Rahmen seiner gesellschaftlichen Ressourcen eine eigene Lebensform zu erarbeiten“¹⁰. Und dieses Erarbeiten geschieht durch immer wieder neues Reflektieren, Aushandeln, Wählen und Vergleichen. Oder wie Ulrich Beck es formuliert: „Individualisierung ersetzt die Kopisten-Existenz durch die dialogische Existenz, dialogische Imagination, in welcher die Gegensätze der Welt im eigenen Leben ausgehalten, überbrückt werden müssen. Jeder und jede muss sich nun im Zurückkommen auf sich selbst einen Reim machen auf die Vor- und Nachteile, die zu sein, die sie sind.“¹¹

Was Ulrich Beck hier für die Lebensbiografie ganz allgemein in der postmodernen Gesellschaft formuliert, erscheint mir in hohem Maße ein wesentliches Vorverständnis für die Frage nach der Entwicklung einer pastoralen Identität im Sinne einer Dialog- und Passungsfähigkeit von Berufseinsteigenden in das Berufsfeld Gemeinde zu beschreiben: Gerade weil das Berufsfeld Gemeinde ein so offenes Arbeitsfeld mit einerseits geringer Strukturierung und andererseits großen, diffusen Erwartungen darstellt, in dem die Person des Hauptamtlichen selbst das wichtigste Handlungs- und Steuerungsinstrument für die gesamte Berufstätigkeit bildet, brauchen Berufseinsteigende tragfähige und zukunftsorientierte berufliche Leitbilder als „objektive“ Erarbeitungspunkte. Gedacht ist nicht an normative Leitbilder, sondern vielmehr an das Bild einer Ziel- und Funktionsbeschreibung, um ein individuelles Berufsbild zu erarbeiten, in dem sie sich an Vorhandenem reflektieren, aushandeln, wählen und vergleichen. Berufliche Leitbilder eröffnen dabei die Möglichkeit, herausgelöst aus dem unmittelbaren Erleben und Erfahren beides zu tun: sich sozial zu integrieren und

⁸ Keupp, Individuum, 635.

⁹ Vgl. Beck, Zeitalter, 3.

¹⁰ Keupp, Individuum, 633.

¹¹ Beck, Zeitalter, 4.

zu interagieren, aber auch zu wählen und zu vergleichen statt nur das Abziehbild eines Rollenmodells zu sein.¹²

In einem modernen Verständnis ging es darum, in ein vorgegebenes Rollenbild hineinzuwachsen und sich dem geistlichen Auftrag entsprechend zu verhalten. Für die Postmoderne ist zu fragen, ob es *das* Rollenbild pastoraler Tätigkeit noch gibt bzw. wie sich *ein* Rollenbild für pastorale Tätigkeit beschreiben lässt. Und gleichzeitig ist zu fragen, wie Berufseinsteigende heute lernen können, viel stärker mit ihrer Person (in Dialog- und Passungsarbeit) zu bestimmen, wie sie den geistlichen Auftrag ausfüllen können.¹³ Es kann also weder das Ziel sein, die dialogische Existenz der Beliebigen zu überlassen bzw. Berufseinsteigende in der Notwendigkeit, eine dialogische Existenz zu entwickeln, allein zu lassen, noch ist es erstrebenswert, sie durch vorgegebene, „eindeutige“ Rollenbeschreibungen pastoraler Tätigkeit zu beschränken.¹⁴

Stattdessen könnte es sinnvoller sein, pastoraltheologische Leitbilder im Sinne eines Leitrahmens zu formulieren, die für Berufseinsteigende wichtige Erarbeitungspunkte

¹² Vgl. Keupp, Identitätskonstruktionen, 96.

¹³ Ulrike Wagner-Rau weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass diese intrinsische Steuerung des Selbstverständnisses und Handelns von Hauptamtlichen notwendig und verständlich ist, aber problematisch wird, wenn das den Blick über die eigenen Anliegen hinaus verstellt (Wagner-Rau, Schwelle, 12). Klessmann bezeichnet diesen Sachverhalt als fehlende Reife, wenn eigene Ziel- und Wunschvorstellungen nicht einigermaßen mit der Realität konkreter Situationen übereinstimmt (Klessmann, Pfarrbilder, 63). Interessant ist dabei die Feststellung von Ulrike Wagner-Rau, dass diese Veränderungen in den Rahmenbedingungen auch neue Wege zwischen individuellem Berufsbild und gesamtkirchlicher Verantwortung erfordern. Sie kommt zu dem Schluss, dass das nicht durch neue Verordnungen von oben geschehen kann, sondern auch nur wieder durch Dialog. Insgesamt plädiert sie dafür, selbstständiges und unabhängiges Denken nicht als Bedrohung und Widerspruch zu werten, sondern als selbstverständlichen Bestandteil eines kommunikativen und teamorientierten Berufsbildes (Wagner-Rau, Schwelle, 12). Leider kann ich auf diesen sehr interessanten Aspekt, welche Auswirkungen diese veränderten Rahmenbedingungen auch auf die Leitung z. B. in Verbänden oder Bezirken haben und neue Leitungsformen des Dialogs erfordern, nicht weiter eingehen.

¹⁴ Die christliche Tradition stellt eine ganze Reihe solcher Rollenbilder zur Verfügung: Hirte, Prophet, Priester, Diener oder Lehrer. Frauen verwenden auch das Bild der Hebamme, die als Metapher einige konstruktive Anregungen für pastorale Tätigkeit bietet. Klessmann weist darauf hin, dass solche Rollenbilder aus pastoralpsychologischer Sicht dazu beitragen, die unbewussten Bilder und Vorstellungen zur eigenen Rolleninterpretation sichtbar zu machen und bestimmte Verhaltenskonsequenzen im Blick auf das Auftreten und Kommunikationsstil zu reflektieren. Außerdem können sie helfen, sich mit den von außen herangetragenen Rollenerwartungen auseinanderzusetzen (Klessmann, Pastoralpsychologie, 563f.). Diese Rollenbilder enthalten aber so viele allgemeine und traditionelle Konnotationen und persönliche Zuweisungen, dass sie nur persönlich exploriert werden können (a.a.O., 564) und m. E. nur sehr eingeschränkt als Berufsbilder nutzbar sind.

aufzeigen, mit denen sie Anforderungen wahrnehmen können und in die Lage versetzt werden, ein „persönlichkeitsspezifisches Berufsbild“¹⁵ zu entwickeln.

Dabei liegen die grundsätzlichen Funktionen von pastoraltheologischen Leitbildern oder einem pastoraltheologischen Leitrahmen u. a. darin,

- in der Unübersichtlichkeit der Veränderungen die Profilierung der pastoralen Tätigkeit sichtbar zu machen¹⁶
- in einer komplexen und differenzierten Welt eine entsprechende und notwendige „Professionalisierung“ der Tätigkeit darzustellen¹⁷
- berufliches Handeln zu beschreiben, das sich vom unmittelbaren Erleben und Erfahren ablöst¹⁸
- in einem komplexen und endlosen Arbeitsfeld Begrenzungen zu formulieren¹⁹
- berufliche Vorgaben und Sinnelemente zu bieten, aus denen individuelle, kreative und lebendige Konstruktionen entwickelt werden können.

Aus Sicht der Berufseinsteigenden bilden pastoraltheologische Leitbilder also eine wichtige Ressource, um – wie in Abschnitt 2.3.2.4 dargestellt – die für sie heute so wichtigen Fähigkeiten zu entwickeln: Aushandeln, Entwicklung und Schärfung eines Möglichkeitssinns und vor allem ein gerade in diesem Berufsfeld überlebenswichtiges Boundary Management.

Freilich kann es nicht darum gehen, dieses persönlichkeitspezifische Berufsbild nur einmal am Anfang der Berufstätigkeit zu entwickeln, um es dann im Sinne modernen Kontinuitätsdenkens immer weiter zu stabilisieren. Es geht vielmehr darum, im Sinne der Dialog- und Passungsfähigkeit zu lernen, mit den Veränderungen der lebensgeschichtlichen Situation, des sozialen Umfeldes oder in der Zusammensetzung der

¹⁵ Klessmann, Pfarrbilder, 62.

¹⁶ Vgl. Wagner-Rau, Schwelle, 17.

¹⁷ Vgl. Lindner, Kirche, 288.

¹⁸ Vgl. a.a.O., 289.

¹⁹ Vgl. a.a.O., 309.

pastoralen Tätigkeit dieses eigene Leitbild immer wieder neu zu entwickeln, anzupassen²⁰ und zu kommunizieren.²¹

So jedenfalls könnte der theoretische Wunsch zur Fragestellung dieser Arbeit formuliert werden. Insofern soll im Folgenden nach vorhandenen pastoraltheologischen Leitbildern in der deutschen evangelischen Theologie gefragt werden, die als Berufstheorie pastoraltheologische Leitbilder darstellen. Ein erster Überblick über die Thematik und die entsprechende Literatur fällt allerdings eher ernüchternd aus: Was in einem ersten Lesen als Eindruck entsteht, finde ich in dem 2008 erschienen Buch „Pfarrberufe zwischen Praxis und Theorie“ von Dieter Becker, in dem er sieben aktuelle Pfarrmodelle untersucht, bestätigt: Im Ergebnis muss festgestellt werden, dass weder ein einheitlicher Zugang zur Thematik noch ein einheitliches Pfarrmodell gefunden werden kann.²² Darüber hinaus ist festzustellen, dass alle diese Modelle der jeweiligen Landeskirchen oder des Pfarrvereins zwar eine Vielzahl von Problemstellungen der gesellschaftlichen Veränderungen benennen, darin aber letztlich nur die Erhöhung der beruflichen Anforderungen sichtbar machen und formulieren,²³ was vermutlich auch daran liegt, dass die Frage nach dem Profil- und Rollenverständnis eng mit der Frage nach der Kirche und ihrer Organisationsstruktur verbunden ist²⁴ und m. E. vielfach vor allem eine Systemstabilisierung im Blick hat.

Gänzlich fragwürdig wird der für diese Arbeit formulierte Wunsch, aus den bisherigen pastoraltheologischen Leitbildern für Berufseinsteigende „objektive Erarbeitungspunkte“ aufzuzeigen und zu formulieren, wenn die Ergebnisse der weiteren empirischen Untersuchungen von Dieter Becker in den Blick genommen werden: Er vergleicht diese Theoriemodelle mit der Wirklichkeitswahrnehmung der Pfarrer und

²⁰ Vgl. Klessmann, Pfarrbilder, 62.

²¹ In der Konsequenz ließe sich natürlich fragen, ob Begleitung für Hauptamtliche nicht nur zum Berufseinstieg, sondern generell bei gravierenden Veränderungen und vor allem bei einem Stellenwechsel zur Dialog- und Passungsarbeit angeboten oder auch vorgegeben werden sollte. Leider kann ich dies hier nicht weiter verfolgen, aber interessante Aspekte lassen sich dafür bei Michael Klessmann in seinem Buch „Das Kreuz mit dem Beruf“ finden, in dem er aus theoretischer und praktischer Sicht Supervision in der Kirche beschreibt. Vgl. Klessmann, Kreuz

²² Vgl. Becker, Pfarrberufe, 185. Siehe auch Herbst, Wer bin ich, 209f.

²³ Vgl. Becker, Pfarrberufe, 184.

²⁴ Vgl. a.a.O., 183.

Pfarrerinnen, die sich aus einer empirischen Untersuchung zu den Fragen nach Berufsrollen, beruflicher Tätigkeit und pastoralen Fähigkeiten ergibt. Im Ergebnis stellt Becker aufgrund der Daten erhebliche Differenzen zwischen den Modellen und der (Selbst-)Erfahrungen und Vorstellungen der Pfarrer und Pfarrerinnen in der Praxis fest.²⁵ Und auch die Uneinheitlichkeit findet in den ausgewerteten Daten ihre Bestätigung: „Vieles im Pfarrberuf ist ähnlich, aber nichts gleich.“²⁶ So wird letztendlich im Ergebnis die Unmöglichkeit eines einheitlichen Pfarrmodells zusammengefasst: „Weder stellen die Pfarrpersonen eine homogene Berufsgruppe dar noch sind die Pfarrstellen geeignet, einheitlich pastorale Arbeitsanforderungen zu garantieren.“²⁷

Aus diesen Diskrepanzen zwischen bisherigen Berufsmodellen und der empirischen Untersuchung der Wirklichkeitserfahrungen und Vorstellungen von Pfarrpersonen und unter Einbeziehung der gesellschaftlichen Veränderungen, in denen die gesellschaftliche Nachfrage nach pastoralem Handeln weniger wird und religiöse Deutungsmuster sich auflösen, kommt Dieter Becker zu einer aus seiner Sicht eindeutigen Schlussfolgerung:

„Die Akzeptanz pastoraler Arbeit muss je individuell und situativ von jeder Pfarrperson in jedem pastoralen ‚Akt‘ bewiesen und begründet werden. Pastorale Arbeit wird also hinsichtlich der Deutungsmuster im Blick auf die Wirklichkeit brüchig und unterliegt einer ständigen Ambiguität. Diese Unsicherheit ist heutige Grundbedingung pastoraler Arbeit und führt zu einem Paradigmenwechsel, was ein Pfarrberuf zu sein und zu leisten habe.“²⁸

Der Paradigmenwechsel besteht für ihn darin, nun nicht eine einheitliche Beschreibung des Pfarrberufs anzustreben, sondern Merkmale des Pfarrberufs zu beschreiben.²⁹ Dabei geht er überdies nicht von einer speziellen Pfarrtheorie aus, sondern von einer Kirchentheorie. In dieser sind nicht etwa konkrete Funktionen und Aufgaben für den Pfarrberuf festgeschrieben, sondern die personalstrategische Stellung des

²⁵ Vgl. a.a.O., 242.

²⁶ Becker, Pfarrberufe, 243.

²⁷ A.a.O., 244. Das gilt im Besonderen für die Homogenität im Gemeindepfarramt, die es nach der Auswertung der Befragung am allerwenigsten gibt.

²⁸ Becker, Pfarrblatt, 9. Der Grundgedanke ist unter dem Aspekt der veränderten gesellschaftlichen Bedingungen sicher richtig, für Berufseinsteigende aber wenig hilfreich.

²⁹ Vgl. Becker, Pfarrberufe, 258.

Pfarrberufs innerhalb der Organisation.³⁰ Aus dieser personalstrategischen Perspektive, in der es keine einheitliche Beschreibung pastoraler Arbeitsanforderungen geben kann, muss dann für jede Pfarrstelle ein Profil erstellt werden, das sich aus der Analyse des pastoralen Betreuungsraums (z. B. Struktur, Organisation, Stadt, Kommune), einer Beschreibung möglicher kirchlicher Aufgaben, die Auswahl einer Berufsrolle (z. B. Manger/in, Prediger/in, Seelsorger/in, Lehrer/in), die Beschreibung pastoraler Aufgaben und Quantifizierung der konkreten Anforderungen zusammensetzt.³¹ Dem gegenüber steht dann das Profil der Pfarrperson, das u. a. Persönlichkeitsmerkmale, Persönlichkeits- und Kompetenzprofile der Einzelpersonen beschreibt.³² Der Paradigmenwechsel liegt also auch darin, den vielfachen Veränderungen und neuen Herausforderungen nicht durch Ausdifferenzierung der Berufsrolle und Ausweitung der Aufgabengebiete von Pfarrpersonen zu begegnen, sondern vielmehr durch „die Vermittlung und die Steuerung von Gestaltungsfähigkeit durch die Begrenzung von Gestaltungsmöglichkeiten.“³³

In dieser Spannung zwischen der Notwendigkeit beruflicher Leitbilder oder beruflicher Leitrahmen für Berufseinsteigende und der hier von Dieter Becker beschriebenen Unmöglichkeit einer einheitlichen Berufstheorie, die sich ja auch schon im vorherigen Kapitel mit der Frage nach der Rollenfindung in einem unklar strukturierten Arbeitsfeld und einem diffusen Erwartungshorizont angedeutet hat, soll im Folgenden nach möglichen Ansätzen und Lösungsmöglichkeiten gesucht werden, nicht völlig auf eine Berufstheorie mit beschriebenen und für Berufseinsteigende nachvollziehbaren Anforderungen zu verzichten, dabei aber einheitliche Rollenbilder zu vermeiden. Als Ausgangspunkt dieser Diskussion und Suche sollen pastoraltheologische

³⁰ Vgl. a.a.O., 282.

³¹ Vgl. a.a.O., 297.

³² Vgl. a.a.O., 309f.

³³ A.a.O., 315. An dieser Stelle möchte ich darauf verweisen, dass diese Vorgehensweise für die Personalvermittlung in der Studien- und Lebensgemeinschaft und dem BeG ja nicht völlig neu ist. Zur Stellenvermittlung arbeiten wir mit Gemeinde- und Predigerprofilen. Allerdings würde es sich m. E. lohnen, die Struktur der Profile, deren Erstellung und auch deren Verwendung anhand der von Dieter Becker entwickelten Personalstrategie neu zu bewerten. Dazu gehört auch die Überarbeitung einer möglichen pastoralen Kompetenzauswahl für das Personenprofil. Im Rahmen dieser Arbeit kann ich darauf natürlich nicht weiter eingehen, möchte aber aus meiner Fragestellung heraus dafür eine gewisse Vorarbeit leisten.

Untersuchungen stehen. Ich folge in diesem Ansatz nicht Dieter Becker, weil aus dem Blickwinkel der Ausbildung oder des Studiums und aus der Perspektive von Berufseinsteigenden eine berufstheoretische Beschreibung des Berufsfelds und die Funktionsbeschreibung der Berufsperson m. E. notwendig sind, auch wenn die Berufsaufgaben in den unterschiedlichen Gemeinden uneinheitlich sind.³⁴

Ich beschränke mich dabei zum einen auf Leitbilder, die sich im Zusammenhang mit den veränderten Rahmenbedingungen und dem gegenwärtigen gesellschaftlichen Kontext mit pastoraler Tätigkeit auseinandersetzen, und zum anderen auf die pastoraltheologische Diskussion in der Praktischen Theologie im Kontext der deutschen evangelischen Theologie.³⁵

Eine umfassende Kritik der hier dargestellten pastoraltheologischen Untersuchungen ist nicht eigentliches Ziel dieser Arbeit, weshalb eine Diskussion der Leitbilder – und inwiefern sie als „objektive Erarbeitungspunkte“ Impulse für den Berufseinstieg geben können – stärker im Rahmen der anfangs dargestellten Fragestellung stattfinden wird. Dabei liegt der Fokus thematisch eng auf den anfangs beschriebenen Anforderungen, die im Berufseinstieg zu bewältigen sind: Anforderungen für die Rollenfindung, vermittlungs- und kommunikationsbezogene Anforderungen, führungsbezogene Anforderungen sowie Anforderungen an die mitgestaltende Kooperation im System. Vor allem die drei letzten genannten Anforderungen, die ich als Arbeitshypo-

³⁴ Wie schon erwähnt, haben wir in der Studien- und Lebensgemeinschaft eine profilorientierte Vernetzung – bei aller Notwendigkeit der Überarbeitung – schon umgesetzt. In unserer Vermittlungsstruktur suchen sich unsere Absolventen ihre Berufseinstiegsstellen in der Regel nicht selbst, sondern werden von uns vermittelt. Dazu erstellen die Gemeinden ein Aufgaben- und Anforderungsprofil. Vonseiten der Absolventen wird ein Persönlichkeitsprofil erstellt und eine Kompetenz- und Belastungseinschätzung vorgenommen. Was uns fehlt, ist eine berufstheoretische Auseinandersetzung, die im kirchlichen Bereich nach Dieter Becker anscheinend ein zu großes theoretisches Übergewicht gewonnen und sich damit zu sehr von der Berufswirklichkeit entfernt hat. M. E. richtigerweise formuliert Dieter Becker eine Kirchentheorie, die von der bisherigen Amtsperson als Ausgangspunkt der Berufstheorie wegführt. Allerdings soll diese Kirchentheorie auch bei ihm wiederum Basis für eine Berufstheorie sein (vgl. Becker, Pfarrberufe, 263).

³⁵ Die berufspraktische Auseinandersetzung unter den Bedingungen einer pluralistischen Gesellschaft zu beschreiben, ist wesentlicher Bestandteil der Praktischen Theologie, in deren Rahmen auch diese Arbeit gehört. Ich verweise hier auf die ausführliche Auseinandersetzung in der Praktischen Theologie von Christian Grethlein, auf die ich im Folgenden noch weiter eingehen werde.

these aus dem Berufseinstieg von Lehrpersonen übernommen habe, sollen im Ergebnis für den Berufseinstieg überprüft und gegebenenfalls neu formuliert werden.

Im Folgenden werden in einem ersten Schritt die pastoraltheologischen Untersuchungen von Manfred Josuttis und Isolde Karle zusammengefasst und diskutiert. In einem zweiten Schritt folgen die Zusammenfassungen und Diskussion zweier weiterer neuerer Ansätze von Christian Grethlein sowie Peter Böhlemann und Michael Herbst, die explizit auch die gesellschaftlichen Veränderungen als Ausgangspunkt in ihre Untersuchungen mit aufnehmen. In diesem Teil soll auch der Ansatz von Michael Klessmann aus pastoralpsychologischer Sicht noch einmal aufgenommen werden, der in dieser Arbeit zwar schon mehrfach thematisiert, aber bisher in seinem Grundgedanken nicht dargestellt wurde.

3.2 Manfred Josuttis – Führer in die Zone des Heiligen

„Der protestantische Pfarrer ist eine merkwürdige Zwitterfigur. Der Ausbildung und der Tracht nach tritt er auf als Gelehrter. Durch die Art seiner Dienstleistungen gehört er in die Reihe der Priester. In seinem theologischen Selbstverständnis möchte er am liebsten als Prophet agieren. Und die meiste Zeit verbringt er wahrscheinlich damit, die Rollen des kirchlichen Verwaltungsbeamten und des gemeindlichen Freizeitanimators zu spielen.“³⁶

Mit diesem Vorwort in seinem ersten Entwurf einer zeitgenössischen Pastoraltheologie hat Manfred Josuttis 1982 den Nerv einer ganzen Berufsgeneration betroffen.

Wie kein anderer hat Josuttis die Diskussion pastoraltheologischer Leitbilder über 25 Jahre geprägt.³⁷

„Der Pfarrer ist anders.“ Er soll auch anders sein, denn die Andersartigkeit des Pfarrers ist in der Abgrenzung zu gesellschaftlichen Trends und Erwartungen das charakteristische Merkmal pastoraler Existenz. Und dabei gilt dieses Spannungsverhältnis nicht nur von Zeit zu Zeit, sondern als dauerhafter Kern seiner beruflichen und priva-

³⁶ Josuttis, Pfarrer, Vorwort.

³⁷ Vgl. Meyer-Blank, Praktische Theologie, 65; Grethlein, Pfarrer 3; Klessmann, Pfarrbilder, 45.

ten Existenz.³⁸ „Der Pfarrer ist anders“ wird programmatisch verstanden als ein vierfaches Spannungsverhältnis:

- Andersartigkeit als eine objektiv-soziologische Feststellung: Religion und Profession fallen in diesem Berufsfeld zusammen und umfassen – völlig anders als im gesellschaftlichen Trend – Arbeit, Freizeit, Beruf und Familie. Gleichzeitig ist das Lebens- und Arbeitsumfeld durch einen sozial begrenzten und definierbaren Raum eingeschränkt und wird in der Regel von den Betroffenen in der Spannung zwischen beschwerlicher Last und bedrückendem Privileg wahrgenommen.³⁹
- Andersartigkeit als eine gewollte Absichtserklärung: Gerade in der Abgrenzung zu anderen Berufen und Zielen soll deutlich werden, dass es im Leben eines Pfarrers nicht um Geld, sondern um Gott, nicht um Macht, sondern um Liebe, nicht um Durchsetzung, sondern um Dienst geht. Aus dieser Position heraus will er selbst anders leben und andere zu solch einem Leben verändern. Auch hier liegt eine zweifache Spannung: einerseits die Tatsache, dass er selbst hinter diesen Ansprüchen immer wieder zurückbleibt und andererseits die Gemeinde (und vielmehr noch die Öffentlichkeit) sich dieser Absicht entzieht.⁴⁰
- Andersartigkeit als eine Forderung: „Die Erwartung von Gemeindegliedern, Kirchenbehörde und Außenstehenden ist es, dass der Pfarrer Werte und Normen repräsentiert, die man selbst für wichtig und richtig hält, auch wenn man sie im eigenen Leben nicht realisieren kann oder will.“⁴¹ Damit unterliegt das Leben eines Pfarrers andauernder Außenkontrolle und dient als Projektionswand für unterschiedlichste Idealisierungswünsche, die kaum seine eigene Menschlichkeit, Widersprüchlichkeit und Grenzen berücksichtigen. Dies führt zu einer ständigen Spannung zwischen Erwartungsdruck und Anderssein.
- Andersartigkeit als Vorwurf und Kritik: Gerade diese Andersartigkeit führt in der Konsequenz eben auch zu Kritik, die im Kern als eine Kritik der Person oder Lebensführung formuliert wird. Die Spannung hierbei ergibt sich aus der Frage, inwieweit Kritik abgelehnt oder angenommen wird – mit der Gefahr, in der Distanz jegliche Wirkungsmöglichkeit zu verlieren oder sich der Kritik zu unterwerfen und damit langfristig Authentizität und Glaubwürdigkeit zu verlieren.⁴²

³⁸ Vgl. Josuttis, Pfarrer, 12.

³⁹ Vgl. ebd.

⁴⁰ Vgl. ebd.

⁴¹ A.a.O., 13.

⁴² Vgl. ebd.

„Pfarrer zu sein, das bedeutet: im Verhältnis zu sich selber, zur eigenen Familie, zur Gemeinde und zur Gesellschaft den vieldeutigen Sinn dieses Satzes immer neu herausfinden und im Lebensvollzug ausbalancieren zu müssen: der Pfarrer ist anders.“⁴³ Josuttis sieht dabei den Kern und das Motiv der Andersartigkeit letztlich in der Begründung der Andersartigkeit Gottes und darin, dass Pfarrer die Sache Gottes und seine Andersartigkeit zur Sprache bringen und vertreten, worin ein weiterer überlebenswichtiger Balanceakt sichtbar wird: die Unterscheidung der eigenen Andersartigkeit und der Andersartigkeit Gottes.⁴⁴

Josuttis geht in seiner Pastoraltheologie explizit auf die Andersartigkeit des Pfarrers in der Spannung zu Amt, Gemeinde, Macht, Wort, Tod, Zeit, Geld, Sexualität und Frömmigkeit ein. Dabei ist das deutlich Andere an seinem Ansatz, dass er gezielt diese Konfliktzonen, die an den Schnittpunkten zwischen der beruflichen, der religiösen und der personalen Dimension entstehen, wissenschaftlich aus soziologischer, psychischer und theologischer Perspektive reflektiert⁴⁵ und damit den Konflikt in den Mittelpunkt der pastoraltheologischen Aufgabe stellt.⁴⁶

Den Ansatz, dass die Andersartigkeit des Pfarrers im Kern darin liegt, dass sie Repräsentanten von Religion sind, also die Andersartigkeit Gottes oder des Heiligen vertreten und symbolisieren, hat Josuttis im Laufe der Jahre immer weiter zugespitzt⁴⁷ und 1996 eine neue Pastoraltheologie unter dem Rückgriff auf Religionsphänomenologie und Beschreibungen des Priesteramtes in anderen Religionen und in der alten Kirche herausgegeben: „Die Einführung in das Leben. Pastoraltheologie zwischen Phänomenologie und Spiritualität“.

Seine zentrale These lautet: „Pfarrer und Pfarrerinnen führen in die Zone des Heiligen, die immer verboten war, die aber in der modernen Gesellschaft verboten ist, weil diese Macht die einzig reale Alternative gegenüber den destruktiven Tendenzen

⁴³ A.a.O., 14.

⁴⁴ Vgl. a.a.O., 16.

⁴⁵ Vgl. a.a.O., 20.

⁴⁶ Vgl. Rössler, Grundriß, 114.

⁴⁷ Vgl. Klessmann, Pfarrbilder, 45-46.

des Mammonismus darstellt. Deshalb liegt im Kontakt mit dieser Macht die tiefe Begründung auch für das kerygmatische und das diakonische Handeln.“⁴⁸ So wie es Stadtführer, Museumsführer und Lehrer gibt, die in das Leben führen, so führen Pfarrer und Pfarrerinnen in eine Realität, die ihr spezifisches Berufsfeld charakterisiert – in das „Heilige“, in eine Wirklichkeit, die immer präsent, aber nicht immer zugänglich ist.⁴⁹ Die Grenzen zu dieser Wirklichkeit werden aus religionsphänomenologischer Perspektive durch Symbole und Rituale überschritten. Pfarrer und Pfarrerinnen sind selbst solche religiösen Symbolfiguren, weil sie die Wirklichkeit des Heiligen darstellen und in sie hineinführen, indem sie heilige Riten vollführen und heilige Mythen erzählen.⁵⁰ In der Abgrenzung zur problematischen Spannung von Führung und Herrschaft übernimmt Josuttis aus der katholischen Pastoraltheologie den Begriff der Mystagogik. Es geht darum, „Menschen vor jenes Geheimnis zu führen, das ihr Leben im Grunde immer schon ist: Das Geheimnis der Geschichte Gottes mit jeder und jedem Einzelnen.“⁵¹

Wer in diesem Sinne Führer in die Zone des Heiligen sein will und auf das Leben anderer Menschen im Namen Gottes Einfluss nimmt, muss selbst von der Macht Gottes ergriffen sein⁵² und seine eigene Spiritualität⁵³ pflegen, d. h.:

„Jenen inneren Raum pflegen, innerhalb dessen alle Dinge vielfältig miteinander in Verbindung stehen, alles Denken in Sektionen hinter sich zu lassen und die Dinge erspüren jenseits ihrer undurchsichtig, mitunter brutalen Faktizität, als Werte, Inspirationen, Symbole und Bedeutungsträger auf einer höheren Ebene. Ein spiritueller Mann, eine spirituelle Frau ist folglich jener Mensch, der imstande ist immer auch die andere Seite der Wirklichkeit zu sehen, deren

⁴⁸ Josuttis, Einführung, 20.

⁴⁹ Vgl. a.a.O., 18.

⁵⁰ Vgl. a.a.O., 19-20.

⁵¹ A.a.O., 32. Josuttis beschreibt drei Lebensfelder, wie Pfarrer und Pfarrerinnen in den veränderten Rahmenbedingungen der Gesellschaft die Aufgabe der Führung in das Heilige wahrnehmen können und Menschen dafür auch zugänglich sind: im Wesentlichen sind das Situationen, die für Menschen Übergangssituation darstellen und in denen Pfarrer und Pfarrerinnen sie begleiten und ihnen beistehen – Kasualhandlungen, kirchliche Feste und das Leben-Tod-Übergangsfeld, das nicht nur Beerdigungen umfasst, sondern zum Beispiel auch Sterbebegleitung und Notfallseelsorge (vgl. a.a.O., 34-35).

⁵² Vgl. a.a.O., 48.

⁵³ Spiritualität wird hier nicht nur als Förmlichkeit im Sinne eines geistigen Aktes verstanden, sondern vielmehr als spirituelle Grundhaltung, die auch in der körperlichen Haltung, Bewegung und Einstellung zum Ausdruck kommt (vgl. a.a.O., 9). „Spiritualität ist also eine Haltung, die das Leben in ihren Mittelpunkt nimmt.“ (a.a.O., 49).

verhüllte Tiefendimension zu spüren und die Beziehung zu erfassen, in der alle Dinge mit der letzten Wirklichkeit stehen und die in den Religionen ‚Gott‘ genannt wird.“⁵⁴

Pastorale Praxis benötigt also eine spirituelle Basis, die für Josuttis vor allem im Gebet zum Ausdruck kommt,⁵⁵ aber auch andere Techniken kennt, wie die Versenkung in der Meditation, Techniken der Sakramente in der Transformation, Techniken der Bewusstseinsweiterung in Trance und Ekstase.⁵⁶ „Wer Menschen in die verborgene und verbotene Zone des Heiligen führen möchte, muss selber schon Wege in diese Richtung gegangen sein und muss ‚Techniken‘ anwenden und vermitteln können, die die Kontaktaufnahme mit dieser Wirklichkeit möglich machen.“⁵⁷

Deshalb plädiert Manfred Josuttis dafür, dass Pfarrer und Pfarrerinnen sich weniger mit Verwaltung und Führung im Sinne von Animation beschäftigen sollen.⁵⁸ Sie haben sich stattdessen „jenen Expeditionen und Exerzitien zu widmen, in denen, soweit das menschenmöglich ist, die Annäherung an den Machtbereich des Heiligen versucht wird. Pfarrer und Pfarrerinnen haben deshalb hauptsächlich mit religiösen Ritualen und Symbolen zu tun.“⁵⁹

3.3 Isolde Karle – Der Pfarrberuf als Profession

Isolde Karle entwickelt ihr pastoraltheologisches Berufsbild von einem Ausgangspunkt, der dem von Manfred Josuttis diametral entgegengesetzt ist. Sie bestimmt den pastoralen Berufsalltag aus soziologischer und organisationstheoretischer Perspektive. Ansatzpunkte sind auch bei ihr die gravierenden gesellschaftlichen und finanziellen Veränderungen, die im Pfarrberuf zu einer großen Verunsicherung, einer ständigen Selbstthematisierung und zu einem Druck ständiger Reformbedürftigkeit geführt

⁵⁴ A.a.O., 49.

⁵⁵ Vgl. a.a.O., 47f. „Pfarrer und Pfarrerinnen, die an den Grenzen des Lebens tätig werden, haben sich ihres Berufes wegen im Beten zu üben.“ (ebd.)

⁵⁶ Vgl. a.a.O., 25f.

⁵⁷ A.a.O., 26.

⁵⁸ Vgl. a.a.O., 75-76.

⁵⁹ A.a.O., 85.

haben. Ihre These lautet, dass weder die Selbstthematization noch die in deren Folge eingeforderte Überbetonung der persönlichen Authentizität und Ganzheitlichkeit zur Professionalisierung beigetragen haben. Auch die kirchlichen Reformprogramme, in denen eine aus Wirtschaftssystemen entnommene Professionalisierung des Pfarrberufs für mehr Qualität und Effektivität im Amt sorgen sollte, hat paradoxerweise an einigen Stellen nicht die Professionalität gefördert sondern sogar zur Deprofessionalisierung des Pfarrberufs“ beigetragen.⁶⁰ Isolde Karle stellt nun noch eine andere These auf: „Der Pfarrberuf ist aus professionstheoretischer Perspektive eine Profession und damit in seiner Struktur durch eine spezifische Problemtypik bestimmt, die er mit anderen Professionen teilt.“⁶¹ Mit diesem professionssoziologischen Zugang werden zum einen die spezifischen Chancen und Probleme im evangelischen Pfarramt in der Spannung zwischen Amt und Person neu beleuchtet und kontextualisiert⁶² und zum anderen Professionalisierung nicht als eine Steigerung fachlicher Kompetenz und beruflicher Effizienz, sondern als Berufsmerkmal von Professionen verstanden, die nur partiell mit anderen Berufsgruppen und schon gar nicht mit Wirtschaftssystemen vergleichbar sind.⁶³

In einem ersten Schritt bestimmt sie in Anknüpfung an die Systemtheorie von Niklas Luhmann und die Professionstheorie von Rudolf Stichweh⁶⁴ den Pfarrberuf als Profession und beschreibt professionstypische Merkmale: Von einer Profession kann dann die Rede sein, wenn Leistungsrollen in einem Funktionssystem verberuflicht werden und darin eine dominierende Monopolstellung entwickeln. Dominierend ist diese Leistungsrolle zum einen, weil sie das ganze Funktionssystem nach außen rep-

⁶⁰ Vgl. Karle, Pfarrerinnen, 2.

⁶¹ Karle, Profession, 25.

⁶² Vgl. ebd.

⁶³ Vgl. Karle, Pfarrerinnen, 2.

⁶⁴ Rudolf Stichweh bezieht sich auf die Ausdifferenzierung bestimmter Funktionssysteme in der Moderne von Niklas Luhmann: „Typisch für jedes System ist nach Luhmann, dass es autopoetisch operiert, d.h. sich selbst jeweils mithilfe eines zweiwertigen (binären) Codes von der Umwelt abgrenzt und so seine Identität im Prozess der Selbstreproduktion aufrechterhält. Soziale Systeme treten in Interaktion durch Kommunikation. Sie operieren, so Luhmann. Kommunikation ist also die Art von Operation, durch die soziale Systeme sich bilden, erhalten und von ihrer Umwelt abgrenzen.“ (Meyer-Blank, Praktische Theologie, 67). Funktionssysteme mit ihrem binären Code und Kommunikationsmedium sind z. B.: Recht – Recht/Unrecht – Gesetze und Entscheidungen; Politik – Macht/Nicht-Macht-Haben – öffentliche Ämter; Religion – Immanenz/Transzendenz – Glaube (vgl. Reese-Schäfer, Luhmann, 131).

räsentiert und zum anderen, weil sie die Teilnahme von Personen – also die Inklusion – an diesem Funktionssystem organisiert bzw. erheblich erleichtert.⁶⁵

Klassischerweise gehören zu den Professionen die Berufsgruppen der Pfarrer, Ärzte, Juristen und in gewisser Weise auch Lehrer, die sich allesamt dadurch auszeichnen, dass sie sich auf zentrale menschliche Fragen wie Krankheit, Schuld und Seelenheil beziehen⁶⁶ und sich so mit existenziellen Problemen auseinandersetzen, die unmittelbar die menschliche Identität berühren und für die Einzelnen ungewöhnlich riskant und persönlich sind,⁶⁷ weil sie mit der Bewältigung kritischer Schwellen und Gefährdungen in der Lebensführung einhergehen.⁶⁸ Aufgrund dieser zentralen Sachthematik und der existenziellen Bedeutung sind Professionen in spezieller Weise von Interaktionen abhängig und damit auf den direkten Kontakt mit Personen angewiesen.⁶⁹ Die interaktive Kommunikation unter körperlich Anwesenden, die wechselseitige Wahrnehmung und persönliches Angesprochenensein haben deshalb einen so außerordentlich hohen Stellenwert,⁷⁰ weil hier anders als in den elektronischen Medien Wahrnehmung nicht manipuliert wird, sondern die Gesprächspartner verhältnismäßig realistisch und als reale Person identifizierbar sind. „Das macht interaktive Kommunikation so authentisch, so verletzlich, so komplex und informationsreich und des-

⁶⁵ Vgl. Karle, Profession, 33. Die Frage der Teilhabe oder Inklusion ist eine wichtige Aufgabe von Professionen in der modernen Gesellschaft: Statt der Zuordnung des Menschen in einem hierarchisch aufgebauten und festgefügteten Gesellschaftsbau geht die moderne, funktional differenzierte Gesellschaft prinzipiell davon aus, dass jeder Mensch an allen Funktionssystemen teilhaben kann, aber diese Teilhabe unterstützt und organisiert werden muss. Um Personen in die Funktionssysteme wie Gesundheit, Recht, Bildung und Religion zu inkludieren, ist intensive wechselseitige Interaktion unter Anwesenden vorauszusetzen. Deshalb entwickeln Professionen diese dominierende Zentralstellung, weil sie diese für die Teilhabe erforderliche Kommunikation gewährleisten (vgl. ebd.).

⁶⁶ Vgl. a.a.O., 29.

⁶⁷ Vgl. Karle, Pfarrerinnen, 2-3. Dazu Karle, Profession, 40: „Denn die Professionen bearbeiten existenzielle und identitätsrelevante Themen der Krankheit, der Schuld, der Erziehung, der Angst und des Glaubens. So begegnet der Arzt dem Kranken in einer für ihn bedrohlichen Situation, in der der Kranke ganz auf die Kompetenz und Vertrauenswürdigkeit des Arztes angewiesen ist. Genauso begegnet die Pfarrerin bei einem Trauerfall in aller Regel Menschen, die sich angesichts ihrer Trauer hilflos fühlen und emotional tief aufgewühlt sind. Sie fühlen sich in bestimmter Hinsicht abhängig von der Pfarrerin, die für diese schwierige und existenzielle Situation Deutungsmuster zur Verfügung stellt, geistlichen Beistand gewährt und tröstend durch die Krise begleitet.“

⁶⁸ Vgl. Karle, Profession, 40. Hier werden auch alle Kasualien mit einbezogen, weil sie Wendepunkte menschlicher Lebensführung thematisieren, in denen sensible, umsichtige und professionelle Hilfe und Begleitung durch pastorales Handeln gefragt sind.

⁶⁹ Vgl. a.a.O., 37.

⁷⁰ Vgl. a.a.O., 39-40.

halb auch so wertvoll.“⁷¹ Für diese auf persönliche Begegnung ausgerichtete authentische interaktive Kommunikation spielen Vertrauen und der Schutz von Vertrauen eine zentrale Rolle.⁷² Zum Schutz von Vertrauen haben Professionen Professionsethiken entwickelt, die zwar durchaus unterschiedliche Verhaltenszumutungen formulieren,⁷³ aber alle über den eigentlichen Arbeitskontext hinausweisen und eine Bindung für die gesamte Lebensführung erzeugen.⁷⁴ In der Konsequenz heißt das, dass es in keiner der Professionsberufe möglich ist, Person und Beruf, Arbeitszeit und Freizeit voneinander zu trennen. Diese Merkmale gelten grundsätzlich für jede Profession, wobei das christliche Religionssystem – anders als das Gesundheits- oder Rechtssystem – nicht nur auf Probleme und Krisen fixiert ist, sondern Pfarrer und Pfarrerinnen neben Krisen und Problemen in einer ungewöhnlichen Vielfalt pastoraler Aufgabenmöglichkeiten auch Glauben stärken und wecken, Dank und Freude einen Ausdruck geben und so das ganze Leben in den Blick nehmen.⁷⁵

Aus dieser Anknüpfung an die professionstheoretische Perspektive wird deutlich, dass pastorale Berufstheorie durch die Merkmale einer Profession bestimmt wird: durch die Aufgabe der Inklusion,⁷⁶ durch die inhaltliche Ebene, also die zentrale Sachthematik der Verkündigung des Evangeliums und durch die Regeln der interaktiven Kommunikation und ethischen Orientierung.⁷⁷ Die Ausrichtung auf die Verkündigung des Evangeliums als zentrales Sachthema und berufliches Ziel ist also der Grund, warum im Hinblick auf die Kommunikation und Berufsethik im Pfarrberuf Verschwiegenheit, Verlässlichkeit, Verantwortungsbereitschaft, Sorgfalt und sachli-

⁷¹ Karle, Pfarrerinnen, 3.

⁷² Vgl. Karle, Profession, 72.

⁷³ Vgl. a.a.O., 73.

⁷⁴ Vgl. ebd. Auch hier werden für den kirchlichen Kontext Beispiele genannt, die über den Arbeitskontext in das Private reichen: Umgang mit Sexualität, Nebentätigkeit, politisches Engagement und Umgang mit Geld und Macht.

⁷⁵ Vgl. a.a.O., 41.

⁷⁶ Dabei modifiziert Isolde Karle gerade diesen Gedanken der professionellen Inklusion und der professionellen Betreuung, weil – anders als in anderen Professionen – Inklusion und Teilhabe im Religionssystem der evangelischen Kirche sich über vielfältige religiöse Interaktion und Kommunikation vollziehen und nicht allein durch den Pfarrer oder die Pfarrerin. (Karle, Profession, 55) In der Frage von Kasualhandlungen und dem Kontakt zur Kirche, in welcher der Pfarrer Ansprechbarkeit und Erwartungssicherheit gewährleistet, kommt dem Pfarrberuf aber sehr wohl eine Schlüsselstellung zu.

⁷⁷ Vgl. a.a.O., 14.

ches und persönliches Engagement als zentrale Kompetenzen erforderlich sind.⁷⁸

Diese Anforderungen sind damit soziologisch und organisationstheoretisch begründet und nicht in einer vermeintlichen Sonderexistenz.

Isolde Karle versteht die professionssoziologische und funktionale Beschreibung des Pfarrberufs als eine Reformulierung des reformatorischen Anliegens unter den Bedingungen der Moderne: Aus reformatorischer Sicht liegt der Sinn des Pfarramts darin, Erwartungssicherheit herzustellen und Kontinuität und sachgerechte Verkündigung zu sichern.⁷⁹ Damit ist Gemeinde nicht „von der Spontaneität, Genialität oder dem zufälligen Zeitbudget Einzelner abhängig“⁸⁰, sondern findet in der institutionalisierten pastoralen Berufsrolle, in welcher Amtsträger von der Sorge des Lebensunterhalts freigestellt sind, Erwartungssicherheit, weil alle anfallenden Aufgaben vom geistlichen Amt wahrgenommen werden.⁸¹

In einem zweiten Schritt geht Isolde Karle vor allem auf die beiden Aspekte der Interaktion und der Sachthematik als Bezugspunkte pastoraler Berufstheorie ein:

Interaktive Kommunikation: Dies meint die Kommunikation unter gleichzeitig leiblich Anwesenden. Sie benötigt zwar einen extrem hohen Zeitaufwand und kann immer nur wenige Anwesende mit einbeziehen.⁸² Größer als diese Einschränkungen ist aber ihre Chance zu bewerten: Die Möglichkeiten werden zum einen in den Wahrnehmungsprozessen deutlich, die im persönlichen Kontakt eine große Bandbreite von Informationen mit sich bringen, so dass in der wechselseitigen Wahrnehmung nicht nur die Worte eine Informationsressource darstellen, sondern auch Erscheinungsbild, Gestik und Mimik.⁸³ Authentische interaktive Kommunikation ermöglicht es zum anderen, in jedem Fall individuell, konkret und spezifisch auf die Lebenssituation

⁷⁸ Vgl. Karle, Pfarrerinnen, 4-5.

⁷⁹ Vgl. Karle, Profession, 162.

⁸⁰ A.a.O., 27.

⁸¹ Vgl. a.a.O., 162.

⁸² Vgl. a.a.O., 60.

⁸³ Vgl. a.a.O., 61. Hier wird auch noch einmal auf die Wechselseitigkeit hingewiesen, dass zum Beispiel bei einem Hausbesuch innerhalb von wenigen Sekunden ein großer Einblick in die Lebenswelt des Gemeindeglieds gewonnen werden kann, der nur durch die sprachliche Kommunikation nicht zustande gekommen wäre. Andererseits wirken umgekehrt auch das Erscheinungsbild, die Gestik, die Wortwahl, der Ton und die Mimik des Pfarrers oder der Pfarrerin.

einzufragen.⁸⁴ Diese konkrete Kommunikation unter Anwesenden ist im Hinblick auf die christliche Verkündigung, für den Glauben Einzelner, die Bindung an die Kirche und für die Kirche selbst von überaus großer Bedeutung:⁸⁵ Gottes Geist hat sich auf diese Art des kommunikativen Geschehens⁸⁶ festgelegt, so dass es die christliche Gemeinschaft unter Anwesenden ist, in der das Wort Gottes als lebendig und tragfähig erlebt wird⁸⁷ und sich damit auch Kirche an sich erst durch die interaktive Versammlung von leiblich anwesenden Menschen als lebendig erweist.⁸⁸

Kommunikation unter gleichzeitig Anwesenden ist auch deshalb besonders eindrücklich, nachhaltig und anschaulich, weil Aussagen, Haltungen und Einstellungen an der anwesenden Person überprüft und abgelesen werden können, so dass die Glaubwürdigkeit der Inhalte entweder massiv verstärkt oder aber in Frage gestellt werden kann. Das hat für die Person des Pfarrers bzw. der Pfarrerin natürlich eine große Bedeutung: Pfarrerinnen und Pfarrer symbolisieren in der massenmedialen postmodernen Gesellschaft mit ihrer Person christliches Programm; an ihnen wird Religion körperlich und wahrnehmbar, Evangelium inszeniert und Kirche konkret sichtbar. Pastorale Tätigkeit kann also ohne interaktive Kommunikation nicht auskommen, auch wenn diese einige Belastungen und Risiken mit sich bringt. So spricht Niklas Luhmann von der Unwahrscheinlichkeit von Kommunikation, in der es wenig erwartbar ist, dass Kommunikation spontan entsteht.⁸⁹ Das bedeutet, dass Kommunikation als berufliches Arbeitsmittel einerseits von sozialer Gewandtheit, von Differenziertheit in der Wahrnehmung, vom Verhaltensrepertoire und von Takt und Benehmen abhängt, um konsensorientierte Kommunikation zu steuern. Andererseits muss aber festgestellt werden, wie begrenzt diese individuellen Steuerungsmöglichkeiten in den vielen Unwägbarkeiten, Unsicherheiten und Unwahrscheinlichkeiten von gelingender Kommunikation sind. Diese Risiken und Belastungen interaktiver Kommunikation lassen sich nicht vermeiden,

⁸⁴ Vgl. a.a.O., 64.

⁸⁵ Vgl. a.a.O., 70.

⁸⁶ Vgl. a.a.O., 65. Hier wird auf Mt 18,20 Bezug genommen.

⁸⁷ Vgl. ebd.

⁸⁸ Vgl. a.a.O., 68.

⁸⁹ Vgl. a.a.O., 133.

„aber durch die Reflexion und soziologische Rekonstruktion der Tücken und Beschwerlichkeiten interaktiver Kommunikation ist es möglich, der Störanfälligkeit und Sensibilität interaktiver Kommunikation gezielt zu begegnen, die Chancen interaktiver Kommunikation bewusst auszuschöpfen und Kunstregeln für die vielen verschiedenen interaktiven Begegnungen und Kontaktsteuerungsmöglichkeiten des Gemeindelebens zu entwickeln.“⁹⁰

In der Folge der Ausrichtung auf interaktive Kommunikation sind Vertrauen und Vertrauenswürdigkeit in diesen beruflichen Beziehungen die Basis pastoraler Wirksamkeit.⁹¹ Zum Schutz dieses sensiblen Vertrauensverhältnisses haben Professionen Professionsethiken entwickelt, die über Verhaltenszumutungen bestimmte Verhaltensnormen garantieren und Verhaltenserwartungen generalisieren und damit über den eigentlichen Arbeitshorizont hinaus eine Bindung der gesamten Lebensführung erzeugen.⁹² Für den Pfarrberuf sind dabei z. B. Amtsverschwiegenheit, Beichtgeheimnis und Residenzpflicht zu nennen, die jeweils auf Kontinuität der pastoralen Berufsperson vor Ort, Vertrauenswürdigkeit und Erreichbarkeit zielen.⁹³ Genauso sind grundsätzlich Takt, Höflichkeit, Ehrerbietung und Benehmen zu erwarten, um im Pfarrberuf gelingende Kommunikation zu erleichtern, anzustoßen und anzuwenden.⁹⁴ Professionszumutungen haben also eine Funktion: Neben dem Schutz des Vertrauens ist auch die Systemsicherheit zu nennen. Dabei geht es in dieser professionellen Ethik und Verhaltenszumutungen in erster Linie nicht um die innere Motivation des Professionellen, sondern grundsätzlich um das „Wie des Verhaltens und der Handlungsführung.“⁹⁵

⁹⁰ A.a.O., 71.

⁹¹ Vgl. a.a.O., 93. Als Definition von Vertrauen formuliert Isolde Karle im Anschluss an Niklas Luhmann: Vertrauen ist die Erwartung, „dass der andere seine Freiheit, das unheimliche Potenzial seiner Handlungsmöglichkeiten, im Sinne seiner Persönlichkeit handhaben wird – oder genauer, im Sinne der Persönlichkeit, die er als die seine dargestellt und sozial sichtbar gemacht hat. Vertrauenswürdig ist, wer bei dem bleibt, was er bewusst oder unbewusst über sich selbst mitgeteilt hat.“ (a.a.O., 72).

⁹² Vgl. a.a.O., 73.

⁹³ Vgl. ebd.

⁹⁴ Vgl. a.a.O., 126. Diese Berufsnormen schützen dabei natürlich nicht nur den „Professionslaien“, sondern auch umgekehrt den Professionellen vor ungerechtfertigten Verhaltenserwartungen (vgl. a.a.O., 74).

⁹⁵ A.a.O., 75. An Pfarrer und Pfarrerinnen wird nicht der Anspruch gestellt, eine Sondernorm zu leben. Aus beruflichen Gründen müssen sie aber in der Lage sein, das Bild eines verlässlichen Menschen abzugeben und in „mittlere Anständigkeit“ und „gebremste Sündhaftigkeit“ zu leben (a.a.O., 76). In der Konsequenz ist dem Professionellen auch in der Frage der Freizeit der Weg in die Normalität versperrt. Das liegt nicht im Selbstverständnis, sondern in der Wahrnehmung und den Erwartungen

In dieser interaktiven Kommunikation ist der Pfarrberuf tatsächlich stärker als früher von der Leistungsfähigkeit der individuellen Person abhängig. Aber diese Leistungen können von der individuellen Person gar nicht erbracht werden, wenn sie nicht durch „erwartbare Erwartungen“⁹⁶ und eine pastorale Professionsethik getragen und stabilisiert werden. Deshalb ist eine pastorale Professionsethik keine untragbare Zumutung und persönliche Einschränkung, sondern unverzichtbare berufliche Leistungs- und Orientierungskraft, die Vertrauen schützt und im Pfarrberuf den notwendigen Handlungsspielraum überhaupt erst eröffnet.⁹⁷ Taktiken der Gesprächsführung und die Kunst des geselligen Betrages müssen als Teil der professionellen pastoralen Kompetenz eingeübt werden, statt mit vielfach naiver und unreflektierter Spontaneität, Subjektivität und Moral pastorale Berufstätigkeit zu gestalten.⁹⁸

Zentrale Sachthematik: Im Mittelpunkt einer Profession steht immer eine zentrale Sachthematik, an der sich die Berufsausübung orientiert und bestimmen lässt. Im Rückgriff auf das reformatorische Amtsverständnis hebt Isolde Karle hervor, dass der evangelische Pfarrberuf durch die Verkündigung des Wortes Gottes bestimmt ist und diese Verkündigung den Mittelpunkt pastoralen Dienstes darstellt: die Predigt des Evangeliums und die Weitergabe der Sakramente für das Wohl und Heil der Menschen.⁹⁹

Wissenschaftlich reflektierte Vermittlung des Evangeliums in der Profession des Pfarrberufs ist also weder Selbstzweck noch Ausdruck einer unzeitgemäßen Traditionsorientierung.

„Professionelle Pfarrerinnen und Pfarrer können das Ziel ihrer Berufsausübung gar nicht erreichen, wenn sie sich auf die Pflege von Kontakten, auf eine therapeutische Seelsorge oder die Selbstdarstellung ihrer Persönlichkeit beschränkt. Denn nur durch die überzeugende Vermittlung von kulturell anspruchsvollen und intern reich differenzierten Inhalten, wie sie die biblisch-christliche Über-

der Menschen. So sind Professionelle gezwungen, auch außerhalb der Arbeit in zufälligen Alltagsbegegnungen, der Freizeit oder auf Partys die Vertrauenswürdigkeit ihrer Person mitzudenken (vgl. a.a.O., 81).

⁹⁶ A.a.O., 134.

⁹⁷ Vgl. a.a.O., 135.

⁹⁸ Vgl. ebd.

⁹⁹ Vgl. a.a.O., 172.

lieferung zur Verfügung stellt, ist es möglich, dem Strukturaufbau und der Identitätserhaltung von Personen zu dienen, bewährte Muster für die Lösung existenzieller Probleme zur Verfügung zu stellen, Änderungen und Erwartungen in Form eines lebendigen kulturellen Gedächtnisses zu pflegen und damit den Handlungs- und Entscheidungsspielraum von Individuen und Gemeinschaften zu erweitern.“¹⁰⁰

In der Auseinandersetzung mit der postmodernen Gesellschaft sieht Karle die theologische Herausforderung der Verkündigung in drei Punkten:

- in der Orientierungslosigkeit in den Individualisierungs- und Pluralisierungsprozessen der Gegenwart das Wort Gottes neu in seiner Substantialität und Sachlichkeit, seiner Rationalität und Differenziertheit, seiner Anstößigkeit und kulturgeschichtlichen Weite wiederzuentdecken¹⁰¹
- eine Distanzüberbrückung herzustellen, in der aus dem Wort Gottes mit seiner an Fülle und Lebendigkeit kaum zu überbietenden Sammlung von Glaubensvorstellungen, Ausdrucksformen, Erwartungen, Verhaltensweisen und Erlebnissen für den Einzelnen mit seinen individuellen Erfahrungen überindividuelle Sinnzusammenhänge sichtbar werden¹⁰²
- und als kulturelles Gedächtnis in einer individualisierten und gegenwartsorientierten Gesellschaft an Geschichten mit normativer und formativer Kraft zu erinnern.¹⁰³

Notwendigerweise brauchen Pfarrerinnen und Pfarrer eine wissenschaftliche Qualifikation theologisch-kybernetischer Kompetenz, wenn es gelingen soll, in den vielfältigen Herausforderungen der postmodernen Gesellschaft das Wort Gottes zu verkünden und anderen zu helfen, sich an der Verkündigung zu beteiligen.¹⁰⁴

In einem dritten Schritt werden die vielfältigen Implikationen beschrieben, die diese Orientierung an eine Professionstheorie für den Pfarrberuf mit sich bringt:¹⁰⁵

¹⁰⁰ A.a.O., 170-171.

¹⁰¹ Vgl. a.a.O., 214.

¹⁰² Vgl. a.a.O., 221.

¹⁰³ Vgl. a.a.O., 231.

¹⁰⁴ Vgl. a.a.O., 193.

¹⁰⁵ Vgl. a.a.O., 233f. Ich stelle in der Zusammenfassung nur vier von sechs Punkten dar. Die Punkte „Die Kirche und ihre gesellschaftliche Umwelt“ und „Geschlecht und Professionalität“ werden hier nicht aufgegriffen, weil mit der Frage der Bedeutung von Kirche im Funktionssystem Religion bzw. mit der Frage nach dem Einfluss des Geschlechts auf professionelles Handeln (nämlich gar keinen) noch einmal spezielle Fragen eröffnet werden.

Generalistenrolle – Professionalisierung bedeutet gerade nicht, eine Spezialisierung pastoraler Aufgaben, sondern die professionelle Kernrolle des Generalisten und Allgemeinpraktikers auszubilden.¹⁰⁶ Professionstypisch ist der Umgang mit diffusen, ambiguen, manchmal schwer definierbaren, überkomplexen Situationen, die nicht einen Spezialisten erfordern, sondern Allgemeinpraktiker, welche mit Wissen und Charisma Ordnung im Chaos schaffen.¹⁰⁷ Die Stärke des Pfarrberufs liegt also nicht in der Spezialisierung, „sondern in allgemeineren Fähigkeiten und Fertigkeiten, die erlauben, kreativ und flexibel auf Wandel zu reagieren, als Geistliche das Ganze im Blick zu behalten und sich reflektiert und gelassen in der heterogenen Umwelt des Gemeindelebens zu bewegen.“¹⁰⁸

Professionelle Autonomie – Berufliche Entscheidungen werden von Professionellen im Anspruch auf Unabhängigkeit getroffen, die vor allem in der Sachthematik begründet liegt.¹⁰⁹ Die Freiheit und Autonomie im Pfarrberuf ist so in Schrift und Bekenntnis begründet, in der der Pfarrer zwar der Gemeinde dient, aber in göttlichem Auftrag¹¹⁰ und nicht unter Markt-, Bedürfnis- und Kundenorientierung. Gerade auch für den Schutz des Vertrauens und der Glaubwürdigkeit in pastoral-interaktiven Begegnungen mit wenig linearer Kausalität ist Autonomie von grundlegender Bedeutung. „Nur auf dem Hintergrund professioneller Autonomie, die in Schrift und Bekenntnis begründet ist, ist es möglich, gelassen mit konfligierenden Erwartungshaltungen umzugehen, berechnete von unberechneter Kritik zu unterscheiden und unangemessene Verhaltenszuminungen von Gemeindemitgliedern abzuwehren.“¹¹¹

¹⁰⁶ Vgl. a.a.O., 236.

¹⁰⁷ Vgl. a.a.O., 239.

¹⁰⁸ A.a.O., 242. Isolde Karle beschreibt die paradoxe Situation, dass innerhalb einer Profession Spezialisierung und funktionale Differenzierung angestrebt und gesucht werden, um dem Generalistenstatus zu entkommen, und weil Spezialisierung am meisten Status verspricht, dagegen bei den betroffenen Menschen die allgemeinen Praktiker das höhere Ansehen genießen (vgl. a.a.O., 238-239).

¹⁰⁹ Vgl. a.a.O., 265-266. Professionelle entscheiden mit ihrer Definitionskompetenz selbst, ob die artikulierten individuellen Wünsche sachgemäß sind und demzufolge Handlungsbedarf besteht.

¹¹⁰ Vgl. a.a.O., 266 im Anschluss an Luther: „Der Prediger oder die Predigerin ist deshalb dazu herausgefordert, sich nicht kritiklos den Bedürfnissen, Vorstellungen und Erwartungen der Gemeinde zu unterwerfen, sondern mutig, unabhängig und frei die Sache des Evangeliums zu vertreten und auf dessen Hintergrund gegebenenfalls auch unpopuläre und schmerzhaft Entscheidungen zu treffen.“ (Ebd.).

¹¹¹ A.a.O., 273.

Package Deal – So bezeichnet Rudolf Stichweh den grundlegenden Zusammenhang von Freiheitsverzicht und institutioneller Inklusion, in der die Einschränkungen z. B. durch das Privileg lebenslanger beruflicher Teilhabe ausgeglichen werden.¹¹² Im Pfarrberuf wird zwar soziale Anerkennung in der existenziellen wichtigen Arbeit auf vielfältige Art gewonnen, „doch wird der hohe professionsethische Verpflichtungscharakter im Pfarrberuf nur dann aufrecht erhalten werden können, wenn sich die Pfarrerschaft und ihr Nachwuchs prinzipiell auf den Fürsorgeschutz, die Verbindlichkeit und die Vertrauenswürdigkeit der Kirchen verlassen können.“¹¹³

Person und Amt – In der Profession müssen der innerpsychische und der soziale Prozess unterschieden werden. Es geht im pastoralen Berufsalltag nicht um eine Repräsentation von Moral oder Heiligkeit, sondern in der vorbildhaften Lebensführung und in dem wahrnehmbaren Verhalten um eine Funktion im Bezug auf die interaktive Vermittlung von Evangelium.¹¹⁴ Diese Unterscheidung führt auch zu einem differenzierten Verständnis von Glaubwürdigkeit: Sie entlastet pastorales Handeln von der überfordernden Forderung, alles immer mit letztem Einsatz zu tun, und bestimmt Glaubwürdigkeit auch nicht als Kommunikation, die jederzeit identisch mit dem innerpsychischen Gedachten oder Gefühlten ist. Stattdessen werden gerade um der Glaubwürdigkeit willen Disziplin und Selbstkontrolle im Umgang mit eigenen Überzeugungen, Zweifeln, Präferenzen, Gefühlen und Geschmacksurteilen verlangt.¹¹⁵ Es ist grundsätzlich nicht möglich, Person und Amt zu trennen, weil pastorale Kompetenz nicht ohne berufsethische Sorgfalt, Integrität und Verlässlichkeit der Person zu denken ist. Umso wichtiger, dass darin in reflektierter Distanz eine Unterscheidung und Kopplung von individuellen und beruflichen, von innerpsychischen und sozialen Aspekten und eine umsichtige ethische Orientierung vorgenommen werden können.¹¹⁶

¹¹² Vgl. a.a.O., 254.

¹¹³ A.a.O., 281.

¹¹⁴ Vgl. a.a.O., 322.

¹¹⁵ Vgl. a.a.O., 324.

¹¹⁶ Vgl. a.a.O., 326.

3.4 Priester und Profession – Diskussion der Ergebnisse

Die pastoraltheologischen Untersuchungen von Isolde Karle und Manfred Josuttis, die hier in aller Kürze und damit freilich verkürzend dargestellt wurden, nehmen die gesellschaftlichen Veränderungen auf und suchen Antwort- und Handlungsmöglichkeiten in einem klassisch verstandenen Pfarrberuf, der von einem Idealbild der Amtsperson mit den Ausprägungen in Predigt, Kasualien und kirchlichen Unterricht ausgeht,¹¹⁷ um in dem vorhandenen System weitgehend für Stabilität, Kontinuität und Erwartungssicherheit zu sorgen. Ausgehend von diesem Verständnis entwickeln Josuttis und Karle Theoriemodelle, die verschiedenen Schwerpunktsetzungen folgen: Manfred Josuttis der religionsphänomenologischen, Isolde Karle der professionstheoretischen. In diesen theoriebezogenen Schwerpunkten bilden sie auch inhaltliche Schwerpunkte aus: Manfred Josuttis das priesterliche Handeln, Isolde Karle die Sachthematik des Evangeliums.

Wie schon anfangs erwähnt, ist es eher zu bezweifeln, dass Berufsmodelle, die weitestgehend von einheitlichen Rollenanforderungen ausgehen, jeweils für sich gesehen die gesellschaftlichen Veränderungen und beruflichen Anforderungen im Pfarrberuf angemessen beschreiben können. Diese so auf Kontinuität, Einheitlichkeit und Systemstabilisierung ausgerichteten Modelle und pastoraltheologischen Untersuchungen, wie sie bisher dargestellt wurden, können deshalb m. E. nur eingeschränkt als Berufstheorie in der Berufswirklichkeit ihre Anwendung finden. Gleichwohl muss festgestellt werden, dass sie das Selbstverständnis einer ganzen Berufsgruppe getroffen und verändert haben und so in der Pfarrerschaft und in der Rezeption eine große und nachhaltige Wirkung erzielten. Deshalb soll im Folgenden nach Impulsen für die Anforderungen im Berufseinstieg gefragt und unter diesem Blickwinkel punktuell eine kritische Auseinandersetzung geführt werden.

In seinem ersten Ansatz zeigt Josuttis die Spannungsfelder, mit denen sich Pastoren und Pastorinnen im Berufsfeld Gemeinde immer wieder auseinandersetzen haben:

¹¹⁷ Vgl. Becker, Deutsches Pfarrblatt, 11.

Sozial begrenzter Lebens- und Arbeitsraum, kulturkritische Stellung, erwartungsbelegte Vorbildrolle und die unauflösbare Verbindung zwischen beruflicher und persönlicher Perspektive. Damit beschreibt Josuttis für die Berufseinsteigenden aus soziologischer Sicht die wesentlichen Spannungspunkte, in denen wichtige Anforderungen in der Rollenfindung zu bewältigen sind. Allerdings kann m. E. die Bewältigung nicht in Form eines modernen Stabilitätsdenkens verstanden werden, wie es Manfred Josuttis impliziert, wenn er durch das Amt des Propheten oder Priesters diese Spannungen einseitig in einer festgelegten Andersartigkeit aufzulösen versucht. Stattdessen liegt die Herausforderung doch darin, sich von dieser nicht aufzulösenden Spannung nicht entmutigen zu lassen, sondern weiter zu denken, Spannungen auszuhalten und zu managen, motivational zu nutzen und eigenverantwortliche Handlungsfähigkeit zu gewinnen. Die Andersartigkeit liegt, wie Isolde Karle feststellt, ja nicht in der Andersartigkeit des Berufs und der Person, sondern in dem „beruflichen Gegenstand“. Insofern kann der überlebenswichtige Balanceakt m. E. nicht in der Unterscheidung der eigenen Andersartigkeit und der Andersartigkeit Gottes liegen. Stattdessen geht es um eine Unterscheidung und dadurch auch ausbalancierte fruchtbare Verbindung von Lebens- und Berufspraxis.

In der Fortführung der Andersartigkeit zum Führer in die Heilige Zone setzt Manfred Josuttis für Berufseinsteigende auch in den vermittlungsbezogenen Anforderungen einen wichtigen Impuls in der Frage der Handlungsfähigkeit aus religionsphänomenologischer Perspektive. Auch wenn ein priesterlicher Eigenwert aus evangelischer Sicht für den Pfarrberuf problematisch ist, rückt hier die Bedeutung der Handlung in den Vordergrund. Rituale und Handlungen müssen eingeübt werden, damit sie „ankommen“, und sollten einer reflektierten inneren Haltung und Bedeutungsgebung entspringen. Die Auseinandersetzung mit diesem Aspekt erscheint mir im Kontext der Postmoderne sehr wichtig, da Rituale und „religiöse“ Handlungen nicht mehr aus traditionellem Selbstverständnis und traditioneller Sinnhaftigkeit verstanden werden, sondern daraus, wie der Berufseinsteigende in der Rollenfindung die Dinge für sich selbst auf den Punkt bringt und ein Verständnis und ein Gefühl von Sinnhaftigkeit, Machbarkeit und Verstehbarkeit entwickelt. Einen hervorragenden praxisorientierten Ansatz bietet dazu m. E. die „Liturgische Präsenz“. Dieser Begriff wurde von dem Hamburger Regisseur Thomas Kabel definiert und entwickelt. Er beinhaltet ein Übungsprogramm zum liturgischen Verhalten in Gottesdienst und Gemeinde, das

aber nicht nur als Verhaltenstraining verstanden wird, sondern als spiritueller Weg. Der Kerngedanke liegt in der persönlichen Rollenauseinandersetzung und der Formulierung einer bewussten Rollenhaltung, die aus der Auseinandersetzung mit dem eigenen Fühlen und Denken und den eigenen Wünschen und Bedürfnissen erarbeitet wird.¹¹⁸

Der Ansatz von Manfred Josuttis nimmt grundsätzlich die Fragen einer neuen spirituellen Sehnsucht der Postmoderne auf sowie die vielgestaltige Frage, woher das Leben seine heilvolle Kraft bezieht.¹¹⁹ Es ist aber zu fragen, ob mit der Beschreibung des Pfarrberufs als Priester, Prophet oder postmoderner christlicher Schamane, der in diese besondere – nur in dieser Führung zugängliche – Zone des Heiligen führt, nicht ein postmodernes Bedürfnis unkritisch übernommen wird: Eine Sehnsucht nach Heiligkeit und Lebensenergie, für die stellvertretend nach heiligen Männern und Frauen gesucht wird. Natürlich können solche Lebensmodelle heiliger Männer und Frauen eine Möglichkeitsform für ein spirituelles und inspirierendes Leben abbilden, aber ich möchte bezweifeln, dass dies die Aufgabe pastoraler Tätigkeit darstellen kann, weil es in letzter Konsequenz den Pastor oder die Pastorin als Mensch überfordert und das Gegenüber als selbstverantwortlichen Menschen entmündigt.¹²⁰

In der Anforderung, im Berufseinstieg eine Professionalitätsentwicklung zu leisten, die eine Berufsrolle im Berufsfeld Gemeinde klärt, setzt Isolde Karle wichtige Impulse. Sie befreit den Pfarrberuf aus einer undefinierbaren Sonderstellung und setzt ihn in den Zusammenhang mit erlernbaren beruflichen Aspekten, in der die Funktionalität des Berufes sehr deutlich zum Tragen kommt – bezogen auf den Dienst an der Gemeinde und auch bezogen auf die Person. Dabei spielt die Unterscheidung zwischen soziologischen und innerpsychischen Prozessen eine wesentliche Rolle.

Die funktionale Aufgabe des Pfarrberufs besteht darin, das Evangelium zu verkündigen. Diese Verkündigung geschieht in einem wesentlichen Anteil durch interaktive Kommunikation. Kommunikation in dieser Weise erfordert aus funktionaler Sicht

¹¹⁸ Vgl. Kabel, Liturgische Präsenz, 228.

¹¹⁹ Vgl. Josuttis, Einführung, 90.

¹²⁰ Siehe dazu auch die folgenden Ausführungen zu Christian Grethlein (Abschnitt 3.5).

eine vorbildhafte Lebensführung und ein bestimmtes wahrnehmbares Verhalten. Die damit implizierte Entlastung, nicht in jedem Kommunikationsprozess innerpsychisch identisch sein zu müssen, führt zu einer wichtigen Differenzierung und Reflexionsarbeit zwischen eigenen Prozessen und den Prozessen des oder der anderen. In diesem Zusammenhang ist auch die Implikation von Person und Amt hervorzuheben, in der die grundsätzlich unauflösbare Verbindung zwischen Amt und Person beschrieben wird. Hier erscheint mir – wie anfangs beschrieben – eine wesentliche Perspektive in den Rollenanforderungen für Berufseinsteigende zu liegen. Kommunikation geschieht immer durch die Person hindurch; und als Botschafter an Christi statt erfolgt Kommunikation und Verkündigung nie an der Person vorbei. Was prinzipiell für jeden gilt, gewinnt in der beruflichen Ausübung insofern einen größeren Stellenwert, dass es im beruflichen Kontext es bei weitem nicht ausreicht, mit naiver und unreflektierter Spontaneität, Subjektivität und Moral pastorale Berufstätigkeit zu gestalten. Stattdessen muss das Ziel, um der Glaubwürdigkeit willen Disziplin und Selbstkontrolle im Umgang mit eigenen Überzeugungen, Zweifeln, Präferenzen, Gefühlen und Geschmacksurteilen zu leben, als Anforderung erlernt und dabei zu einer unbewussten Fähigkeit eingeübt werden.¹²¹ Allerdings erscheinen mir die Anforderungen von Takt, Höflichkeit, Ehrerbietung und Benehmen hier als zu allgemeine Charaktereigenschaften beschrieben, die zwar Vertrauen und Sicherheit herstellen, aber damit noch nicht zu wirklichen Begegnungen im Sinne einer interaktiven Kommunikation führen.

Auch in der Frage der zentralen Sachthematik, der Verkündigung des Evangeliums, setzt Karle in der Auseinandersetzung mit der postmodernen Gesellschaft zwei weitere wichtigen Impulse: Zum einen rückt sie die Vermittlung biblisch-christlicher Überlieferungen in den Vordergrund. Eine wichtige Aufgabe pastoralen Handelns besteht demnach darin, biblisch-christliche Inhalte zur Lösung existenzieller Probleme und im Dienst zur Entwicklung von Individuen und Gemeinschaften zur Verfü-

¹²¹ Ich beziehe mich hier auf das Modell der vier Bewusstseinsstufen beim Lernen, wie sie auch im Handbuch der Liturgischen Präsenz zum Tragen kommen: Aus der unbewussten Unfähigkeit über die bewusste Unfähigkeit und die bewusste Fähigkeit zur unbewussten Fähigkeit (Kabel, Liturgische Präsenz, 215).

gung zu stellen. Als zentrale Anforderung wird hier die Vermittlungs- und Kommunikationsanforderung beschrieben, die in der Verantwortung des anvertrauten Wortes immer wieder nach Wegen sucht, in den gegenwärtigen Kontext das Wort Gottes hineinzusprechen. Dazu bedarf es zum anderen – neben selbstverständlicher theologischer Kompetenz – kommunikativer Fähigkeiten und einer Differenziertheit in der Wahrnehmung, um tatsächlich adressaten- und situationsbezogen die Lebendigkeit und Fülle des Wortes Gottes nutzbar zu machen.

Dabei wirft dieser Ansatz, die Sachthematik der Verkündigung aus professionstheoretischer Perspektive hervorzuheben, durchaus auch Fragen auf: In dem modernen Professionsystem „Recht“ darf nur der Richter Recht sprechen. In der Entsprechung würde das bedeuten, dass nur ein Professionspfarrer verkündigen und Sakramente verwalten darf.¹²² Aus Sicht der postmodernen Gesellschaft und der dargestellten Identitätsarbeit stellt sich mir weiterhin die Frage, ob die durch die Sichtweise der Professionstheorie so implizierte Sicherheit, Richtigkeit, normative Allgemeingültigkeit und Kontinuität der Verkündigung wirklich geeignet ist, Innovationen und Partizipation anzustoßen.

Insgesamt ist das Professionsmodell ein in sich abgeschlossenes und stimmiges Modell, das für die Anforderungen für Berufseinsteigende eine Fülle weiterer Übertragungsmöglichkeiten eröffnet und durchaus auch Adaptionmöglichkeiten auf den Gemeinschaftspastor bietet,¹²³ weshalb das Modell hier auch besonders ausführlich dargestellt wurde. Es ist allerdings fraglich, ob der Anschluss an Professionsmodelle wie Mediziner und Rechtsanwälte in der Berufswirklichkeit insgesamt tatsächlich aufrecht erhalten werden kann.¹²⁴ Vor allem zwei Schwierigkeiten und Widersprüche seien hier genannt:¹²⁵

¹²² Vgl. Becker, Pfarrberufe, 152.

¹²³ Vgl. Siehler, Leiten, 57. Dabei müssen dann aber auch die Implikation eines Package Deals im Sinne eines finanziellen Ausgleich und lebenslange berufliche Teilhabe mitgedacht und nicht nur die Anforderungen übertragen werden.

¹²⁴ Vgl. Becker, Pfarrblatt, 2. Siehe zur ausführlichen Auseinandersetzung mit dem Professionsmodell auch Becker, Pfarrberufe, 151f. Eine weitere Frage, die ich allerdings hier nicht weiter verfolgen kann, ist die Übertragbarkeit des Modells auf den außereuropäischen Kontext, die, wie insgesamt das

Zum einen besteht ein Widerspruch in dem asymmetrischen Kommunikationsverständnis zwischen Profession und Klient auf der einen Seite und dem Verständnis, dass sich kirchliches Handeln aus der Aktivität aller zusammensetzt und pastorale Tätigkeit das sogenannte ehrenamtliche Engagement fördern soll. Je mehr ehrenamtliches Engagement gefördert wird, umso kleiner ist die Chance einer Professionalisierung – und umgekehrt.¹²⁶ Realistischerweise muss zudem davon ausgegangen werden, dass die gesellschaftlichen Veränderungen – und die damit einhergehende Entwicklung in der Bedeutung bzw. Bedeutungslosigkeit religiöser Systeme insgesamt – noch nicht abgeschlossen sind. Die weitere Entwicklung wird maßgeblich darüber mitentscheiden, inwiefern oder ob überhaupt der Pfarr- oder Pastorenberuf weiterhin eine Rolle spielt.¹²⁷

Zum anderen muss festgestellt werden, dass in der Berufswirklichkeit des Pfarrberufs nicht nur in professionstheoretischer Funktion personale Problemlagen bearbeitet werden, sondern auch organisatorische Anforderungen der Leitung auf Gemeinde- und regionaler Ebene zu verantworten sind. Strukturell gesehen stehen die Anforderungen von Organisations- und Professionshandeln im Widerspruch und führen zu Spannungen, die in der Wahrnehmung der Berufstätigen in der Regel so verstanden

Modell eines hauptamtlichen Dienstes, eher fraglich ist. In meinen Studien bin ich durch Norbert Schmidt z. B. auf Lesslie Newbiggin gestoßen: „First is the idea and practice of a trained, paid by the church, professional, managerial class of people in the church, called ‘the ministry’ or ‘the clergy’. This is not something found in the New Testament. Historically it is part of the tradition and church life that has arisen in Christianity when it became the established religion of Western Europe. ... The ‘clergy-craft’ is not universally practised today. There are churches here and there with self-supporting church leaders and pastors. ... It should not be thought that this practice should be a permanent feature of the life of the church. The life and work of the church in its wide variety of situations around the world must have a much more flexible pattern of the ministry if it is to fulfill its calling.“ (Newbiggin, *National Christian*, 479). Es stellt sich damit die Frage, inwiefern der bezahlte Pastorendienst eng mit den sozialen und ökonomischen Gegebenheiten Westeuropas und Nordamerikas zusammenhängt. Außerdem müsste dann noch deutlicher danach gefragt werden, wie dieses Privileg, dass Gemeinde über ausreichende finanzielle Ressourcen verfügt, jemanden zu einem bestimmten Dienst freizustellen, zielgerichtet und verantwortlich genutzt werden kann. Ein Blick über den deutschen Horizont hinweg könnte hier wichtige Impulse geben – dieser kann aber in dieser Arbeit nicht weiter verfolgt werden.

¹²⁵ Ich beziehe mich hier auf Krech, *Institutionalisierung*. Eine weiterführende Auseinandersetzung mit der Kritik zur Professionstheorie und Pfarrberuf kann hier nicht eingegangen werden.

¹²⁶ Vgl. Krech, *Institutionalisierung*, 217.

¹²⁷ Vgl. a.a.O., 219.

werden, dass sie durch Organisation an der eigentlichen Aufgabe in der Profession gehindert werden.¹²⁸

M. E. liegt die grundsätzliche Schwierigkeit auch dieser pastoraltheologischen Auseinandersetzung aus professionstheoretischer Perspektive darin, dass die berufliche Person des Pfarrers oder der Pfarrerin der Gemeinde (in gewisser Weise hierarchisch)¹²⁹ gegenübergestellt wird, durch eine institutionalisiert pastorale Berufsrolle alle anfallenden Aufgaben abgesichert werden und die Berufsperson christliches Programm symbolisiert. Die Gemeinde bleibt also die Empfängerin der pastoralen Dienstleistungen.¹³⁰ Ähnlich wie Dieter Becker stellt auch Peter Böhlemann fest, dass diese Gegenüberstellung nicht zukunftsfähig ist, weil sie in der Konsequenz die Berufsperson in die Mitte der Erwartungen stellt, dem „Amt“ immer neue Kompetenzen abverlangt und es in der gesellschaftlichen Komplexität völlig überfordert.¹³¹

„Ein neues zukunftsfähiges Pfarrbild wird sich innerhalb des Protestantismus nur noch von der Gemeinde und vom Wort Gottes entwickeln lassen. Alle pastoralen Dienste in der Gemeinde sind Funktionen der Gemeinde und sollten im Wort Gottes begründet sein. ... Die pastoralen Dienste werden dann viel stärker als Funktion der Gemeinde in Erscheinung treten, und die unselige Unterscheidung zwischen gemeindlichen und funktionalen Diensten bei Pfarrern und Pfarrerinnen wird der Vergangenheit angehören.“¹³²

In Folgenden sollen deshalb zwei weitere Ansätze dargestellt werden, die m. E. einen Paradigmenwechsel vollzogen haben. Christian Grethlein stellt dabei den Pfarrberuf funktional in den größeren Zusammenhang der Kommunikation des Evangeliums, und Peter Böhlemann und Michael Herbst entwickeln ein Modell geistlicher Leitung, das eine Funktion in der Gemeinde ausfüllt. Mit der Darstellung des Ansatzes von Michael Klessmann soll abschließend noch einmal die Frage nach der pastoralen Person aufgenommen werden.

¹²⁸ Vgl. a.a.O., 215.

¹²⁹ Dieter Becker fragt dazu: „Kann eine elitäre Theorie für die Person des Pfarrers und der Pfarrerin aus reformatorischer Sicht heute überhaupt angewendet werden, ohne dabei Grundprämissen evangelischen Glaubens aufzugeben? Werden im Modell von Karle hierarchische vormoderne Betrachtungsweisen der Profession auf heutige Aspekte übertragen?“ (Becker, Pfarrberufe, 153).

¹³⁰ Vgl. Herbst, Wer bin ich, 212.

¹³¹ Vgl. Böhlemann, Kirchen, 33.

¹³² A.a.O., 38.

3.5 Christian Grethlein – Kommunikation des Evangeliums

In einer breit angelegten Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Veränderungen aus der Perspektive der Kommunikationstheorie¹³³ plädiert Christian Grethlein dafür, in der Rückbesinnung auf reformatorische Impulse den Pfarrberuf rein funktional mit theologischer Qualifikation wiederzuentdecken und dementsprechend zu gestalten:

„Die pastorale Tätigkeit soll die Kommunikation des Evangeliums fördern, besitzt aber keinen priesterlichen Eigenwert.“¹³⁴ Statt den Pfarrberuf im Sinne eines separat bestimmbareren Standes fortzuschreiben, der in der postmodernen Kommunikationsgesellschaft ihre Träger überfordert und die anderen Menschen zwangsläufig entmündigt, muss neu die Funktionsbestimmung „und damit – im wörtlichen Sinn – die Relativität des evangelischen Pfarrberufs hervortreten.“¹³⁵

In der Anknüpfung an reformatorische Grundansichten ist christliche Gemeinde Interpretationsgemeinschaft und hat insgesamt das Ziel der Kommunikation des Evangeliums.¹³⁶ Das Evangelium ist dabei kommunikationstheoretisch in ein Übertragungsmedium – also Interaktion in einem aktuellen und ergebnisoffenen Modus – und in ein Speichermedium – also Interaktion in einem abgeschlossenen und inter-

¹³³ Vgl. Grethlein, *Theologie*, 9f.: In seiner neu vorgelegten *Praktischen Theologie* entwickelt Christian Grethlein *Praktische Theologie* als eine Theorie der Kommunikation des Evangeliums in der Gegenwart statt in traditioneller Ausrichtung als Anwendungswissenschaft auf die Tätigkeit im Pfarrberuf. Die Tätigkeit von Pfarrern und Pfarrerinnen ist zwar wesentlicher Ausdruck kirchlichen Handelns, aber die Zentrierung einer *Praktischen Theologie* auf den Pfarrberuf vernachlässigt die zahlenmäßig weitaus größeren anderen kirchlichen Lebens- und Handlungsfelder. In dieser Ausrichtung soll kommunikationstheoretisch danach gefragt werden, wie die Kommunikation des Evangeliums in der Vergangenheit stattgefunden hat und gegenwärtige Formen der Kommunikation entstanden sind, und es sollen Impulse gegeben werden, wie heute die Kommunikation des Evangeliums unter den veränderten Bedingungen möglich ist. Aus problemgeschichtlicher Perspektive ist Kommunikation des Evangeliums in seiner heutigen Form stark durch eine Pfarrerzentrierung und Hierarchisierung in der Kirche zu verstehen, die Christian Grethlein „bestenfalls als früher erforderliche Kontextualisierung innerhalb von Standesgesellschaft“ (a.a.O., 252) bewertet, die aber heute Kommunikation verhindert. Deshalb versteht er seine *Praktische Theologie* auch als berufstheoretischen Impuls, pastorales Handeln funktions- und interaktionsorientiert zu verstehen.

¹³⁴ A.a.O., 477.

¹³⁵ A.a.O., 479.

¹³⁶ Vgl. a.a.O., 478.

pretierbaren Modus – zu unterscheiden.¹³⁷ Beide müssen aufeinander bezogen bleiben, um in der Kommunikation und Aneignung des Evangeliums spirituelle Einseitigkeiten und museale Erstarrung zu verhindern.¹³⁸

Während die Kommunikation des Evangeliums im Sinne des Übertragungsmediums grundsätzlich Aufgabe aller Getauften ist, erfordert der notwendig Rückgriff auf das Evangelium als Speichermedium in der gegenwärtigen Wissenschaftskultur theologische Urteilsfähigkeit, deren Erwerb und Weiterentwicklung Aufgabe des Pfarrberufs ist: „Die Pfarrer/innen haben durch ihre Ausbildung besondere Kenntnisse zur Erschließung des Speichermediums Evangelium, die sie in den grundsätzlich symmetrischen Kommunikationsprozess der Interpretationsgemeinschaft der Getauften einzubringen haben.“¹³⁹

Anstelle des Aufbaus einer binnenkirchlichen sakralen Sonderwelt haben Pfarrer und Pfarrerinnen die Aufgabe, den Menschen in den verschiedenen Sozialformen und in ihren Tätigkeiten bei der Kommunikation des Evangeliums zu assistieren und damit den Zielpunkt der Kommunikation des Evangeliums zu fördern: „ein neues Verständnis des alltäglichen Lebens.“¹⁴⁰

¹³⁷ Vgl. a.a.O., 169. Grethlein versteht das Evangelium aus der Perspektive der Kommunikationstheorie nicht als einen feststehenden Gegenstand, sondern als personale Interaktion. Evangelium ereignet sich dabei in kommunikativen Vollzügen verbaler und nonverbaler Art, deren Inhalt sich durch einen Rückgriff auf Jesu Reden und Handeln bezieht. Daher entsteht der doppelte Sinn von Evangelium im medientheoretischen Sinn. Evangelium ist insofern keine feststehende Größe unabhängig von Kommunikation, weil die genaue Bedeutung von Evangelium erst im Kommunikationsprozess erzeugt wird und grundsätzlich ergebnisoffen ist – bis hin zur Erschließung neuer Wirklichkeiten. Das ist nicht ein Ausdruck von Beliebigkeit, sondern kommunikationstheoretisch Voraussetzung für den personenbezogenen und innovativen Charakter des Evangeliums (vgl. a.a.O., 157). Evangelium wird dabei verstanden als „die Botschaft von der anbrechenden Gottesherrschaft bzw. der wirksamen Liebe Gottes“ (a.a.O., 162-163). Grundsätzlich unterscheidet Grethlein dabei drei Kommunikationsmodi, in denen sich schon bei Jesus Kommunikation ereignet: Lehren und Lernen, gemeinschaftliches Feiern und Helfen zum Leben (vgl. a.a.O., 163f.).

¹³⁸ Vgl. a.a.O., 169.

¹³⁹ A.a.O., 478. Kommunikation ist ein durch verdeckte Machtstrukturen gefährdeter Prozess. Kommunikation des Evangeliums ist grundsätzlich symmetrische Kommunikation, die in der Gleichheit jedes Menschen in seiner Geschöpflichkeit begründet ist. Dies schließt auch funktional notwendige Asymmetrien, wie sie durch die Vermittlung von theologischen Einsichten entstehen, grundsätzlich mit ein. „Nur so kann Evangelium in einem ergebnisoffenen und damit für alle Kommunizierenden bereichernden Sinn kommuniziert werden.“ (a.a.O., 157).

¹⁴⁰ A.a.O., 568.

Dieses funktionale Dienstverständnis, in dem Pfarrer und Pfarrerinnen die Aufgabe übernehmen, den Bezug christlichen Lebens zur biblischen Tradition zu bewahren und zu aktualisieren, ermöglicht und erfordert eine „sensible Adaption des jeweiligen Kontextes.“¹⁴¹ Dabei überlagern aber jetzt frühere Entwicklungen der Kontextualisierung heutige Herausforderungen, die eine postmoderne Kommunikationsgesellschaft an die Kommunikation des Evangeliums stellt. Es sind vor allem drei Veränderungen zu nennen, die eine wesentliche Auswirkung auch auf die bisherige pastorale Tätigkeit mit sich bringen:

- Kommunikation unter den Bedingungen reflexiv moderner Plausibilitäten: Postmoderne Gesellschaft ist durch Ambivalenzen geprägt – Freiheitsgewinn und Individualismus bei gleichzeitigem Wissen um Risiken und Ungewissheiten. „Religiöse Einstellungen sind in dieser Situation durch Inkonsistenzen, jedenfalls in der Perspektive kirchlicher Lehre gekennzeichnet. Der Biographiebezug erweist sich als wesentliches Kriterium für die Wahlen im Bereich der Daseins- und Werteorientierung“¹⁴² und ist damit auch für jede religiöse Thematik der bestimmende Bezugspunkt. Gefragt sind praktische Lebensmodelle und nicht etwa allgemeine Lehre.¹⁴³ In der Konsequenz spielen traditionelle Konsistenzanforderungen durch die wissenschaftliche Theologie oder die kirchliche Lehre und deren Annahme durch Predigt und Unterricht für die Passförmigkeit der eigenen Biographiearbeit keine Rolle mehr.¹⁴⁴
- Kommunikation unter der Bedingung sozialer Veränderungen: Postmoderne Gesellschaft ist geprägt von der Abnahme der Kinderzahl, dem Anstieg der Lebenserwartung, der Zunahme von Menschen aus anderen Kulturen, von der multilokalen Mehrgenerationenfamilie, wachsender beruflicher Mobilität und dem Abschied von einer an vorgegebenen Rollenmustern orientierten Normalbiographie. Die Notwendigkeit einer inhaltlichen, organisatorischen und medialen Anpassung der Kommunikation des Evangeliums, die bisher in bürgerlicher und vereinsmäßiger Prägung in Gemeindehäusern und im Anspruch auf normative Allgemeingültigkeit stattfand, ist bei diesen Veränderungen unübersehbar.¹⁴⁵

¹⁴¹ A.a.O., 469; vgl. ferner 462f.: In der historischen Entwicklung kann z. B. die Übernahme von standesamtlichen Aufgaben, Schulaufsicht, Beratung und Verwaltungstätigkeiten als Kontextualisierung der Kommunikation des Evangeliums im weitesten Sinne verstanden werden, die in der Entwicklung aber eine deutliche Verkirchlichung des Pfarrberufs darstellen.

¹⁴² A.a.O., 206.

¹⁴³ Vgl. a.a.O., 211.

¹⁴⁴ Vgl. a.a.O., 209.

¹⁴⁵ Vgl. a.a.O., 211f.

- Kommunikation unter den Bedingungen medientechnischer Innovationen: In der postmodernen Kommunikationsgesellschaft sind es vor allem massenmediale Kommunikation und neue Sozialformen der Kommunikation, die die grundsätzlichen Rahmenbedingungen für Kommunikation darstellen und die – um nur einige Stichworte zu nennen – mit hoher Mediennutzungszeit, einer Veränderung des Wirklichkeitsverständnisses, der Bedeutung von Bildern, einer Beschleunigung, einer Selektion der Nachrichten und interpersonaler Kommunikation verbunden sind.¹⁴⁶ Kommunikation des Evangeliums stellt in der massenmedialen und „social-media“-Kommunikation eher ein Randphänomen dar, obwohl die Chancen bei aller berechtigten Kritik unübersehbar sind. Hier besteht die Herausforderung darin, neben der erprobten Face-to-Face-Kommunikation durch Menschenmedien gleichberechtigt die neuen Formen der elektronischen Kommunikation zu nutzen und mit den bisherigen Formen in Verbindung zu bringen.¹⁴⁷

Kommunikation des Evangeliums muss sich heute in diesen Prozessen der Individualisierung, der tiefgreifenden Veränderungen in den Lebensbedingungen und der medientechnischen Innovationen vollziehen. Und sie erfordert eine klare inhaltliche Orientierung am Evangelium und theologische Urteilsfähigkeit,¹⁴⁸ um in der Balance zwischen Kontextualisierung und Kulturkritik zu unterscheiden, wo sich Möglichkeiten zur Kommunikation ergeben und wo Entwicklungen stattfinden, die dem christlichen Grundimpuls widersprechen.¹⁴⁹

Konsequenterweise wird der Blick für die Kommunikation des Evangeliums von Christian Grethlein weiter als der separierte Raum der organisierten Kirche verstanden. In Anknüpfung an den neutestamentlichen Begriff der „Ekklesia“, der in seinem Verständnis die drei Sozialformen von Hausgemeinde, Ortsgemeinde und weltweite Ökumene umfasst,¹⁵⁰ sind aus der Lebenspraxis heutiger Menschen vor allem die

¹⁴⁶ Vgl. a.a.O., 232f.

¹⁴⁷ Vgl. a.a.O., 248. Kommunikationstheoretisch lag die Besonderheit der Reformation in der Verbindung der traditionellen Menschenmedien – wie Prediger, Sänger und Theater – mit dem neuen Medium des Buchdrucks (vgl. a.a.O., 237). Letztlich stellt sich diese Aufgabe unter den veränderten Bedingungen der Kommunikation wieder neu, weil z. B. die Form der öffentlichen Wortverkündigung, wie sie bisher Kommunikation des Evangeliums bestimmt hat, kommunikationstheoretisch den Stand des 16. Jahrhunderts widerspiegelt (vgl. a.a.O., 238).

¹⁴⁸ Vgl. Grethlein, Pfarrer, 126.

¹⁴⁹ Vgl. Grethlein, Theologie, 126.

¹⁵⁰ Vgl. a.a.O., 332.

multilokale Mehrgenerationenfamilie, die Schule als Lebensraum von Heranwachsenden, die Diakonie, die Medien und daneben auch die organisierte Kirche vor Ort¹⁵¹ wichtige kulturelle Formationen für die Kommunikation des Evangeliums. In diesen Sozialformen vollzieht sich die Kommunikation des Evangeliums vor allem in drei Kommunikationsmodi: dem Lehren und Lernen, dem gemeinschaftlichen Feiern und dem Helfen zum Leben.¹⁵²

Mit dieser Horizonterweiterung wird – ähnlich wie für den Pfarrberuf – eine weitere Relativierung im wörtlichen Sinn vorgenommen: Organisierte Kirche wird in Beziehung zu anderen Sozialräumen gesetzt und hat darin ihre Funktion, die Kommunikation des Evangeliums an diesen anderen Orten zu unterstützen.¹⁵³ Es sind in verschiedener Weise sich engagierende ehren-, neben- und hauptamtlich Mitarbeitende, die in diesen verschiedenen Sozialformen die Kommunikation des Evangeliums in unterschiedlichen Funktionen besonders fördern: Ehrenamtliche bürden für die enge Verbindung vom Evangelium und Alltag. Hauptamtliche bringen die fachliche Qua-

¹⁵¹ Diese Horizonterweiterung soll nicht Geringschätzung von Kirchengemeinde und kirchliche Einrichtungen verstanden werden sondern als Entlastung des organisierten kirchlichen Handelns, weil sie darin nicht mehr exklusiv für die Kommunikation des Evangeliums verantwortlich ist (vgl. a.a.O., 334). Organisierte Kirche bleibt ein wichtiger Ort der Kommunikation, weil sie Räume eröffnet für Lehr- und Lernprozesse, gemeinschaftliches Feiern und Helfen zum Leben. Allerdings besteht – wie die Kirchengeschichte zeigt – immer eine gewisse Gefahr, dass sich Kirche bzw. kirchliche Amtsträger an die Stelle von Kommunikation des Evangeliums setzen (vgl. a.a.O., 387). Die einzelnen Sozialformen können hier nicht weiter in den Blick genommen werden. Ich verweise hier auf das 6. Kapitel ab Seite 329.

¹⁵² Auf die Anknüpfung an das Neue Testament und die Kommunikation Jesu habe ich dabei schon hingewiesen. Eine ausführliche Auseinandersetzung ist in Kapitel 5 zu finden (Grethlein, Theologie, 253). Bei den Modellen des Lehrens und Lernens wird auf eine Vielfalt von Lernorten und didaktischen Ansätzen verwiesen und die einseitige Fokussierung auf den Unterricht als Problem wahrgenommen. Das gemeinschaftliche Feiern hat umso größere Chancen, Evangelium zu kommunizieren, und stellt einen großen Reichtum dar, insofern es auf den Alltag der Menschen bezogen ist. Die kirchengeschichtliche Entwicklung in kultureller und politischer Kontextualisierung entwickelte Ämter, die das gemeinschaftliche Feiern hierarchisch prägten, weshalb kirchliche Feierformen und die Praxis der Menschen heute weit auseinander liegen. Für den Modus des Helfens zum Leben fällt auf, dass er in seiner Bedeutung in der Kirche gegenüber den anderen beiden zurückgetreten ist, immer wieder Organisationsformen außerhalb der kirchlichen Strukturen gefunden hat (Klöster, freie Verbände etc.), aber eigentlich für den Zusammenhang christlicher Gemeinschaft von größter Bedeutung ist.

¹⁵³ Vgl. a.a.O., 441.

lififikation ein und „kontextualisieren die Kommunikation des Evangeliums in professionstheoretischer Hinsicht.“¹⁵⁴

In dieser Öffnung dieses Blickwinkels wird im letzten Teil der „Praktischen Theologie“ von Christian Grethlein nach konkreten Formen und Methoden gefragt, in denen nicht nur eine bloße Weitergabe und Vermittlung von etwas Feststehendem zum Ausdruck kommen, sondern die sich auf die Kommunikation als ergebnisoffenen Mitteilungs- und Verständigungsprozess beziehen.¹⁵⁵

Aus der christentumsgeschichtlichen Bearbeitung ergibt sich dabei in den einzelnen Kommunikationsformen trotz des medialen Wandels und der gesellschaftlichen Veränderungen eine erstaunliche Kontinuität in der Methodik: Erzählen, Beten, Singen, Segnen, Predigen, Taufen, Abendmahl, miteinander Sprechen und Heilen ziehen sich als konkrete Methoden durch die Geschichte der Evangelischen Kirche – „allerdings verbunden mit Transformationen innerhalb der einzelnen Kommunikationsformen.“¹⁵⁶

- Erzählen, Beten und Segnen sind in ihren Grundlagen kulturübergreifendes Fundament für die Kommunikation des Evangeliums und vor allem für den biographiebezogenen Dialog mit anderen Daseins- und Werteorientierungen von Bedeutung. „Es ist eine wichtige Aufgabe von Pfarrer/innen und Kirche, Menschen in ihren verschiedenen Sozialformen beim Erzählen biblischer Geschichten, beim Beten und beim Segnen zu unterstützen.“¹⁵⁷
- Predigen, Taufen und Abendmahl haben in der Geschichte vielfältige Veränderungen und tiefgreifende Transformationen erfahren. Sowohl für die Taufe als auch für das Abendmahl überdecken Sakralisierung und überhöhte Bedeutungszuweisungen den Zusammenhang mit dem Alltag – Sinn- und Feiergehalt fallen auseinander.¹⁵⁸ Für die Frage der Predigt ist festzustellen, dass einerseits „eine an überholten Vorstellungen von Kommunikation orientierte

¹⁵⁴ A.a.O., 331. Einschränkend wird hier deutlich darauf verwiesen, dass die Kommunikation des Evangeliums für alle eine lebensverändernde Aspekt eröffnet und nicht nur exklusiv auf Mitarbeitende verengt werden darf: „Unter den Bedingungen einer demokratischen Gesellschaft sowie eines am Bildungsziel der Mündigkeit ausgerichteten Erziehungswesens kommt diesem Impuls neue Aktualität zu.“ (ebd.).

¹⁵⁵ Vgl. a.a.O., 493. Die Frage der Nebentätigkeit, die Grethlein noch weiter ausführt, kann hier nicht weiter thematisiert werden. Vgl. Grethlein, *Theologie*, 479.

¹⁵⁶ A.a.O., 494.

¹⁵⁷ A.a.O., 570.

¹⁵⁸ Vgl. ebd.

Predigt im Sinne einer autoritären Verkündigung“¹⁵⁹ für eine pluralistische Gesellschaft zur Kommunikation des Evangeliums ungeeignet ist, aber andererseits nach wie vor allgemein bekannter Ort ist, an dem explizit Gegenwart und biblische Perspektive miteinander verbunden werden.¹⁶⁰ Für beide Bereiche liegen die Herausforderung und die Aufgabe von Pfarrern und Pfarrerinnen und Kirche darin, das Anliegen in die Kommunikationssituation einer pluralistischen Gesellschaft zu transformieren.¹⁶¹

- Miteinander Sprechen, Singen und Heilen stehen einerseits in spezialisierten Bereichen wie Schule, Erwachsenenbildung, Kirchenmusik und Gesundheitswesen im Mittelpunkt und sind dementsprechend methodisch hochentwickelt. Andererseits werden sie vor allem in der multilokalen Mehrgenerationenfamilie zwar unbeachtet, aber höchst wirkungsvoll praktiziert. „Hier besteht die wichtige Aufgabe, professionelles Wissen für das alltägliche Leben fruchtbar zu machen und umgekehrt die Bedürfnisse der Menschen in die theoriegeleitete Praxis aufzunehmen.“¹⁶²

In diesem aus kommunikationstheoretischer Perspektive neu funktional beschriebenen Pfarrberuf sieht Christian Grethlein vor allem zwei notwendige Veränderungen in den Anforderungen einer postmodernen Kommunikationsgesellschaft: die Reform der organisatorischen Rahmenbedingungen und die Anpassung des Studiums.

Für die Evangelische Kirche – als die von ihm in den Blick genommene Rahmenbedingung für den Pfarrberuf – wird ein weitreichender Transformationsprozess beschrieben: „Soziologisch gesprochen wandelt sich Kirche von einer – selbstverständlichen – Institution zu einer Organisation, die ihre Daseinsberechtigung durch die Erfüllung bestimmter Ziele erweisen muss.“¹⁶³ Dabei wird für die organisierte Kirche problemgeschichtlich auf die Verkirchlichung verwiesen und äußerst kritisch angemerkt, dass Durchhalteparolen wie „Wachsen gegen den Trend“ vor allem die Erhaltung der Kirche als Institution zum obersten Ziel erklären. Statt einen Perspektivwechsel auf einen erweiterten Raum für die Kommunikation des Evangeliums vorzunehmen, wird an einem verengten Kirchenverständnis festgehalten, das kirchliche

¹⁵⁹ A.a.O., 528.

¹⁶⁰ Vgl. ebd.

¹⁶¹ Vgl. a.a.O., 570.

¹⁶² Ebd.

¹⁶³ Grethlein, *Pfarrer*, 70. Vgl. auch Grethlein, *Theologie*, 392.

Mitarbeiter überfordert und kirchenpolitisch in dem Versuch mündet, Unorganisierbares zu organisieren.¹⁶⁴ „Es ist offen, ob die evangelischen Kirchen diesen entlastenden und zugleich kirchliche Arbeit neu orientierenden Perspektivwechsel vollziehen. Ihre theologischen Grundlagen, vor allem das allgemeine Priestertum aller Getauften, legen dies nahe. Die bestehende Verwaltungsform, einschließlich der Kirchenmitgliedschaftsregel und Entscheidungsstrukturen stehen dem entgegen.“¹⁶⁵

Des Weiteren wird kritisch angemerkt, dass es bisher nicht gelungen ist, für die Herausforderungen der postmodernen Kommunikationsgesellschaft eine überzeugende Leitungs- und Entscheidungskultur in den Evangelischen Kirchen zu entwickeln.¹⁶⁶ Auch hier könnte „Kommunikation des Evangeliums“ eine hilfreiche funktionale Bestimmung sein, Leitungs- und Entscheidungsprozesse so zu gestalten, dass nicht zentralistische Lösungen dynamische Prozesse verhindern, sondern stattdessen Kontextualisierung in Netzwerkstrukturen und gemeinsam mit den Betroffenen vor Ort gestaltet wird.¹⁶⁷ Und nicht zuletzt erfordert die funktionale Neubestimmung des Pfarrberufs auch Konsequenzen im Zeitbudget: Reduktion der im Laufe der Zeit angewachsenen Tätigkeiten, damit mehr Zeit für das Wesentliche bleibt – Zeit für das Lesen, Nachdenken, Gebet und kollegiale Gespräch.¹⁶⁸

Gleichzeitig gewinnt unter der Bedingung des religiösen Pluralismus theologische Urteilsfähigkeit und damit auch das Theologiestudium an Bedeutung. Allerdings bedarf es auch hier einer Neuorientierung: Theologie als historisch ausgerichtetes Lehrangebot¹⁶⁹ mit einseitiger Orientierung an traditionsorientierten Stoffplänen¹⁷⁰ und der Ausgliederung der für kirchliches Handeln so grundlegenden Vermittlungsaufgabe in die Religionspädagogik¹⁷¹ „wird der Dynamik der Kommunikation des

¹⁶⁴ Vgl. Grethlein, *Theologie*, 410.

¹⁶⁵ A.a.O., 414.

¹⁶⁶ Vgl. a.a.O., 392.

¹⁶⁷ Vgl. Grethlein, *Pfarrer*, 129.

¹⁶⁸ Vgl. a.a.O., 130.

¹⁶⁹ Vgl. a.a.O., 54.

¹⁷⁰ Vgl. Grethlein, *Theologie*, 571.

¹⁷¹ Vgl. Grethlein, *Pfarrer*, 55.

Evangeliums nicht gerecht.“¹⁷² In der Konsequenz plädiert Christian Grethlein dafür, die Ausbildung zum Pfarrer in den Mittelpunkt des Theologiestudiums zu stellen, in der eine doppelte Vermittlungsaufgabe zum Tragen kommt: „Zum einen gilt es Gelegenheiten zu schaffen, in denen die Studierenden selbst in die Kommunikation des Evangeliums lebensweltbezogen eintreten; zum anderen sind sie darauf vorzubereiten, die in den Spannungen von Speicher- und Übertragungsmedium platzierte Besonderheit des Evangeliums als didaktische Herausforderung zu bearbeiten.“¹⁷³ Aus dieser Auffassung, Theologie in der Aneignung durch die eigene Person und in der Kommunikation mit den anderen zu verstehen, muss in die Theologie als wesentlicher Teil des Studiums auch die theologisch reflektierte Vermittlungsaufgabe integriert werden, wenn sie für den funktional verstandenen Pfarrberuf eine Bedeutung haben soll.¹⁷⁴

3.6 Peter Böhlemann / Michael Herbst – Geistlich leiten

Mit ihrem Handbuch „Geistlich leiten“ entwickeln Peter Böhlemann und Michael Herbst zwar nicht explizit ein pastoraltheologisches Leitbild, aber fragen danach, wie in den gesellschaftlichen Veränderungen¹⁷⁵ im Rahmen der Kirche Leitungs- und

¹⁷² Grethlein, *Theologie*, 571.

¹⁷³ Grethlein, *Pfarrer*, 116. In diesem Zusammenhang wird auf die Chancen von Bachelor-Abschlüssen hingewiesen: Zum einen sind sie neue Anknüpfungspunkte an die Gesamtstruktur der Universität und zum anderen die Möglichkeit, auch fachbereichsübergreifend in ein Theologiestudium einzusteigen (vgl. a.a.O., 120).

¹⁷⁴ Vgl. a.a.O., 82. Vgl. auch Grethlein, *Theologie*, 129f.: Hier nimmt er einen Impuls aus den USA von Richard Osmer auf, der pastoraltheologisch an den Gemeindeleitern als „living human documents“ interessiert ist. „Normative Einsichten werden demnach nicht nur durch den Bezug auf die Bibel und die reformierte Tradition sowie durch ethische Reflexion, sondern auch auf Grund gegenwärtiger Praxis („good practice“) und damit konkreter Kommunikationsvollzüge gewonnen.“ Bei Richard Osmer werden statt der „Versäulung“ einzelner theologischer Disziplinen Lernprozesse empfohlen, die von einer konkreten Gegebenheit ausgehen.

¹⁷⁵ Die nun schon vielfach besprochenen Veränderungen postmoderner Gesellschaft nehme ich hier nicht noch einmal auf. Zusätzlich zu den bekannten nehmen die Verfasser in der Problemstellung von Pastoren neben der faktischen Betreuungskirche noch eine theologische Perspektive auf: „Wir haben in der Theologie den Fehler gemacht, fast alle im Neuen Testament genannten Charismen strukturell im Pfarramt zu verankern. So ließen sich alle sieben in Römer 12, 6-8 genannten Gnadengaben problemlos in eine Dienstbeschreibung des deutschen Pfarramts unterbringen. Ironisch formuliert müsste man sagen, dass es geradezu bedauerlich ist, dass Paulus in diesem Zusammenhang die Gabe der Allgegenwart und Allmacht vergessen hat.“ (Böhlemann, *Leiten*, 53).

Entscheidungsprozesse in der Spannung zwischen geistlichem Anspruch und allgemeinem Leitungshandwerk gestaltet werden können, und nehmen damit eine zentrale Fragestellung pastoraler Tätigkeit¹⁷⁶ und Herausforderung auf.

„In den nächsten Jahren wird sich entscheiden, ob Kirche als Institution in einer postmodernen Gesellschaft noch in der Lage ist, für einen maßgeblichen Teil dieser Gesellschaft Glaube, Liebe und Hoffnung glaubwürdig zu vertreten. Wir werden als Organisation schlanker und beweglicher werden müssen, und wir werden unser Leitungshandeln deutlich verbessern müssen, um unserer Verheißung in dieser Gesellschaft gerecht werden zu können. Dafür bedarf es einer guten Verbindung zu Gott und den Menschen, mit anderen Worten: Wir brauchen gute Geistliche Leitung.“¹⁷⁷

Um den gesellschaftlichen Veränderungen zu begegnen, braucht die Gemeinde eine geistliche Leitung, die¹⁷⁸

- richtungweisend vorangeht und die Gemeinde zu neuen Schritten ihrer alten Mission führt
- theologisch, die Schrift auslegend und sachkompetent der Gemeinde hilft, Schritte vom „Ist-Zustand in eine von Gott verheißene Zukunft zu gehen“¹⁷⁹
- seelsorgerlich und gemeinschaftsstiftend Gemeinde in diesen neuen Schritten begleitet.¹⁸⁰

Geistliche Leitung wird dabei nicht so verstanden, dass Leiter und Leiterinnen gebraucht werden, die Visionen und Ziele entwickeln und dann auch stark genug sind, sie durchzusetzen.¹⁸¹ Es geht vielmehr um „Männer und Frauen, die von der Vision Gottes und seiner Herrschaft ergriffen sind und die Kompetenz haben, sie mit ande-

¹⁷⁶ „Geistlich leiten“ nimmt hier die wesentlichen Punkte aus dem 6. Leuchtfeuer von „Kirche der Freiheit“ auf, in denen der Schlüsselberuf der Pfarrer und Pfarrerinnen in vier Kompetenzen beschrieben wird: Theologische wie seelsorgerliche Amtshandlungskompetenz, missionarische Innovationskompetenz, gabenorientierte Motivations- und Qualifikationskompetenz und qualifizierte Führungskompetenz EKD, Kirche der Freiheit, 73).

¹⁷⁷ Böhlemann, Leiten, 19.

¹⁷⁸ Vgl. a.a.O., 15.

¹⁷⁹ Ebd.

¹⁸⁰ Hier wird schon der Dreiklang von Leitung deutlich, der als Dreifarbenmodell die Grundlage des Leitungsmodells der Autoren darstellt: rot – richtungweisend, blau – sach- und kompetenzorientiert und grün – partizipatorisch (z. B. a.a.O., 83).

¹⁸¹ Vgl. a.a.O., 35.

ren zu teilen“¹⁸² und in ihrem Leitungshandwerk, das mit dem weltlichen Leiten fast identisch ist, offen bleiben für Gottes Leiten.¹⁸³ Es gehört also zur zentralen Aufgabe geistlicher Leitung, die Verbindung zu Gott und den Menschen zu halten und zu fördern, damit das Handeln Gottes und das Handeln der Menschen nicht auseinanderbricht.

Ausgangspunkt für die Entwicklung eines Modells geistlicher Leitung ist in einem ersten Teil eine theologische Bestimmung: Wie lassen sich die biblischen Dimensionen von Leitung durch den Heiligen Geist beschreiben? Leitung durch den Geist wird im Ergebnis einer kurzen exegetischen Darstellung¹⁸⁴ in einem Dreifarbenmodell dargestellt: Rot – der Heilige Geist wirkt richtungsweisend, schöpferisch und charismatisch und teilt sich durch Visionen mit. Blau – der Heilige Geist wirkt erkenntnisleitend und prophetisch, er schenkt Schriftverständnis und Glaubensgewissheit und hilft bei Entscheidungen. Grün – der Heilige Geist wirkt gemeindegründend und partizipatorisch, er tröstet, heilt und bevollmächtigt. Im Ergebnis steht dann die Annahme, dass der Heilige Geist in dieser Form auch durch geistlich leitende Menschen wirkt.

Außerdem wird nach den Formen geistlicher Leitung im Neuen Testament gefragt.¹⁸⁵ Dabei fällt auf, dass:

- bei Paulus Amtsinhaber – auch die besonders hervorgehobenen Apostel, Lehrer und Propheten – eben nicht als Leiter der Gemeinde verstanden werden, sondern eine bestimmte Funktion in der Gemeinde ausüben und geistliche Leitung als Aufgabe der gesamten Gemeinde verstanden werden muss und nicht nur als Aufgabe einzelner Amtsträger¹⁸⁶

¹⁸² Ebd.

¹⁸³ Vgl. Herbst, Leitung, 11.

¹⁸⁴ Vgl. Böhlemann, Leiten, 43f.

¹⁸⁵ Vgl. a.a.O., 51f. Auch hier gilt, dass in meiner Zusammenfassung nur die Ergebnisse beschrieben werden.

¹⁸⁶ Vgl. a.a.O., 52.

- nach Epheser 4,11 die Hauptaufgabe geistlicher Leitung darin liegt, andere zum Gemeindeaufbau zu befähigen, statt alle Funktionen des Gemeindebaus selbst zu übernehmen¹⁸⁷
- die einzelnen „Ämter“-Beschreibungen eher als „Dienstleistungen“ zu verstehen sind und in einer wenig differenzierten und uneinheitlichen Darstellung in wechselnden Schwerpunktsetzungen alle Leitung, Verkündigung und Fürsorge wahrnehmen und
- in einer demokratischen und ausdrücklich nicht-hierarchischen Beschreibung von Gemeinde¹⁸⁸ Leitung im Neuen Testament in der Regel immer als Teamaufgabe verstanden wird.

Im Anschluss an die Leitung durch den Heiligen Geist und das Drei-Farben-Modell werden die verschiedenen Leitungsdienste oder Ämter im Neuen Testament von Böhlemann und Herbst drei Funktionen zugeordnet: charismatisch-visionäre Funktion (rot), prophetisch-lehrende (blau) und pastoral-diakonische (grün).¹⁸⁹

In einem zweiten Teil wird von den Autoren nach wesentlichen Erkenntnissen aktueller Leitungstheorien gefragt, die modernes und angemessenes Leitungshandeln in Organisationen beschreiben. Diese werden anschließend in einem dreidimensionalen Modell Geistlicher Leitung als kirchliche Aufgabe zusammengebracht.

Dabei werden zum einen vor allem das Prinzip der Dienenden Leitung („servant leadership“) von Robert K. Greenleaf und dessen Weiterentwicklungen hervorgehoben. Die Grundidee von servant leadership für erfolgreiches Managen ist als eine bestimmte Haltung formuliert: Führung und Leitung als Dienst, der darauf ausgerichtet ist, zuerst anderen zu dienen und anderen zu helfen, ihr Leben zu entfalten,¹⁹⁰ indem

¹⁸⁷ Vgl. a.a.O., 54.

¹⁸⁸ Vgl. a.a.O., 51.

¹⁸⁹ Vgl. a.a.O., 58. Mit dieser Beschreibung von Funktion von Leitung setzen sich die Verfasser von der fünffachen Ämterstruktur, wie sie z. B. bei Michael Frost und Alan Hirsch zu finden ist, ab. Eine einfache Übertragung vermeintlicher Ämter in die Jetzt-Zeit wie im sogenannten APPLE-System (vgl. Frost, Zukunft, 276) sehen sie als problematisch an. Sie fragen stattdessen danach, wie z. B. die seelsorglichen, lehrhaften und Menschen gewinnenden Aspekte (Hirte, Lehrer, Evangelist) in geistliche Leitung einfließen können, statt daraus eine Ämterlehre abzuleiten (vgl. Böhlemann, Leiten, 18).

¹⁹⁰ Vgl. Böhlemann, Leiten, 69.

Führungspersonen die Stärken der Mitarbeiter entdecken und diese Stärken mit den Aufgaben zusammenbringen.¹⁹¹

Als Barriere und Grenze dienender Leitung wird das „Schweinehund-Prinzip“ beschrieben: „Der Hund steht für die Angst und das Schwein für die Gier.“¹⁹² Mit diesem „Hybridwesen aus Hund und Schwein“ stellt Heijo Rieckmann, Wirtschaftswissenschaftler in Klagenfurt, eindrücklich die Unfähigkeit des Menschen dar, dienend zu leiten. Ausgehend von diesen beiden Prinzipien und in der Anbindung an Jesus als Maßstab geistlicher Leitung wird deutlich, dass geistliche Leitung nur dienende Leitung sein kann. In der Konkretion im Hinblick auf kirchliche Leitungsaufgaben heißt servant leadership dann, dass

- es im Ziel darum geht, Menschen zu helfen, sich zu entwickeln¹⁹³
- es um die Förderung des Zusammenspiels möglichst vieler Menschen geht, die durch Führung eigenständig und stark werden können¹⁹⁴
- es um Fürsorge und Unterstützung geht, statt um Befehlsgewalt und Zwang¹⁹⁵
- geistliche Leitung als dienende Leitung nur wachsen kann, wenn Leiter sich selbst geistlich leiten lassen und in der Nähe dessen bleiben „der unter uns wie ein Diener war, und der am Kreuz unsere Schweinehund-Attacken ertrug und fortschaffte.“¹⁹⁶

Zum anderen werden die Anforderungen an Führungspositionen und modernes Leitungshandeln, welches neben unabdingbarer Fachkompetenz vor allem Teamfähigkeit und die Fähigkeit „konzeptionell nach vorne zu denken und motivierend in die Zukunft zu lenken“¹⁹⁷ erfordert, in das dreidimensionale Leitungsmodell übertragen: Rot – ziel- und zukunftsorientiert: Leitung, die visionär, charismatisch und motivierend ein Gefühl für die Richtung hat. Blau – sach- und kompetenzorientiert: Leitung, die fachkundig und reflektiert, analytisch und effizient agiert und Management,

¹⁹¹ Vgl. a.a.O., 71.

¹⁹² A.a.O., 76.

¹⁹³ Vgl. a.a.O., 80.

¹⁹⁴ Vgl. a.a.O., 73.

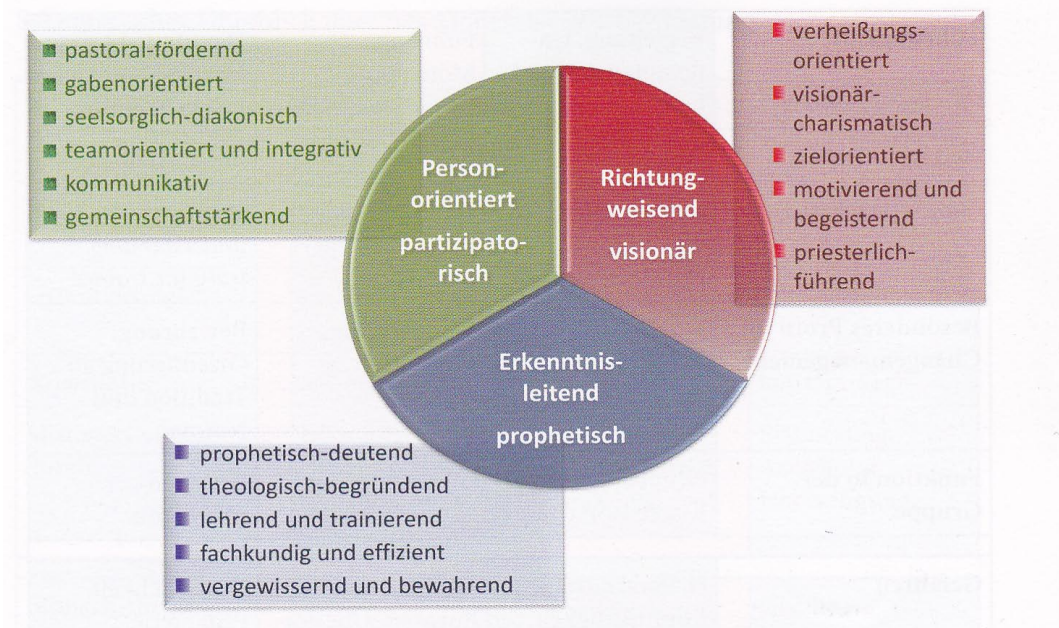
¹⁹⁵ Vgl. a.a.O., 81.

¹⁹⁶ Herbst, Leiten, 12.

¹⁹⁷ Böhlemann, Leiten, 83.

Schulung und Training übernimmt. Grün – personen- und teamorientiert: Leitung, die partizipatorisch wirkt, Menschen fördert, Talente entdeckt und Kompetenzen freisetzt.¹⁹⁸

In der Zusammenfassung wird dann ein dreidimensionales Modell Geistlicher Leitung entworfen:¹⁹⁹



„Alle drei Dimensionen Geistlicher Leitung erfüllen die eine Aufgabe: die Verbindung mit Gott zu halten.“²⁰⁰ So wird die die visionäre Kompetenz – wie anfangs schon erwähnt – von der geistlichen Richtung der Vision Gottes und von seinem Auftrag, die theologische Kompetenz von der Vergewisserung auf Christus und der Orientierung an seinem Auftrag und die kommunikative Kompetenz zur Stärkung der Gemeinschaft von der Gottes- und Nächstenliebe bestimmt.

Im Mittelpunkt des dreidimensionalen Modells Geistlicher Leitung steht die These, dass gute Geistliche Leitung im Plural geschieht. Peter Böhlemann und Michael

¹⁹⁸ Vgl. ebd. Aus systemischer Sicht wird auch noch ein zweites Modell beschrieben (a.a.O., 85-86), das ich hier mit der Funktion für das System nur noch skizziere: rot – Gestaltung von Sinn; blau – Gestaltung von Arbeitssystemen; grün – Gestaltung von Kommunikation.

¹⁹⁹ Abbildung a.a.O., 90.

²⁰⁰ A.a.O., 96.

Herbst sind davon überzeugt, dass Leitung immer aus mindestens drei Personen bestehen sollte, die sich mit ihren jeweils dominanten Farbanteilen „mischen, ergänzen, korrigieren und in allen Regenbogenfarben schillern.“²⁰¹ „Jesu Worte: ‚Wo zwei oder drei versammelt sind in meinem Namen, da bin ich mitten unter ihnen‘ (Mt 18,20) haben sicher nicht die Funktion, unsere leer gewordenen Gottesdienste zu legitimieren; sie verdeutlichen vielmehr ein Grundprinzip der Nachfolge: Je zwei und zwei.“²⁰² Die Schwierigkeiten und die Komplexität Geistlicher Leitung lassen sich in der gegenwärtigen gesellschaftlichen Situation nicht von einer einzelnen Person bewältigen. Aber auch wenn die gesellschaftlichen Veränderungen nicht einen gewissen Zwang ausüben würden, die „Schlüsselstellung“ von Pfarrern und Pfarrerinnen zu überdenken, muss neutestamentlich festgestellt werden, dass von Anfang an in der Gemeinde Jesu „nicht das Amt eines Einzelnen, sondern das Teilen der Macht mit Schwestern und Brüdern legitimiert, sie auch auszuüben.“²⁰³

Im dritten Teil wird nach dieser theologisch-theoretischen Bestimmung Geistliche Leitung in der Praxis beschrieben. Als wesentliche Praxisaufgaben werden Gebet, Kommunikations- und Feedbackkultur, Visitation, Unterstützungssysteme für Mitarbeitende, Zeitmanagement, Sitzungsleitung, Konfliktmanagement, Changemanagement, Gemeindeentwicklung und missionarisch-diakonische Leitung im dreidimensionalen Leitungsmodell näher beschrieben, und modernes Leitungshandeln wird mit der Aufgabe, mit Gott in Verbindung zu bleiben, zusammengebracht.²⁰⁴

Mit dem hier Vorgestellten erheben die Autoren den Anspruch, für „jede Form von Leitung innerhalb der Kirche oder Gemeinde relevant zu sein, sowohl für die Verhandlungen eines Kirchenvorstandes als auch im bischöflichen Amt oder in synodalen Ausschüssen.“²⁰⁵ Es wird in jeder Hinsicht immer darum gehen, dass Geistliche Leitung sich selbst geistlich leiten lässt, dazu anleitet, dass andere sich geistlich lei-

²⁰¹ A.a.O., 107.

²⁰² Ebd.

²⁰³ Ebd.

²⁰⁴ Vgl. a.a.O., 121f. Auf diese praktischen Komponenten gehe ich an dieser Stelle nicht weiter ein. Für meine Fragestellung soll hier nur das theologisch-theoretische Modell beschrieben werden.

²⁰⁵ A.a.O., 87.

ten lassen und alles dafür zu organisieren und bereitzustellen, damit das Erste und das Zweite geschehen können.²⁰⁶

3.7 Michael Klessmann – Personale Kompetenz

Mit dem in dieser Arbeit schon mehrfach erwähnten pastoralpsychologischen Ansatz von Michael Klessmann wird an sich kein eigenes pastoraltheologisches Leitbild entwickelt; vielmehr geht es ihm darum, die Rahmenbedingungen und Fähigkeiten zu beschreiben,²⁰⁷ mit denen Pfarrer und Pfarrerinnen ein persönlichkeitspezifisches Berufsbild in den vielfältigen und ständig wechselnden kirchlichen und persönlichen Situationen entwickeln können.

Im Anschluss und in der Abgrenzung zur Professionstheorie von Isolde Karle sieht Klessmann die Wirksamkeit beruflichen Handelns weiterhin stark von der Person abhängig, da die professionelle Kompetenz im Sinne von Beruf und Zuständigkeit immer durch personale Kompetenz gefüllt werden muss.²⁰⁸

Kompetenz ist ein zwiespältiger Begriff zwischen der Zuständigkeit einerseits und der Fähigkeit, eine bestimmte Tätigkeit tun zu können, andererseits. In dieser grundsätzlichen Spannung liegen die Ursachen für die Differenzen, die Pfarrer und Pfarrerinnen erleben: Sie haben die Zuständigkeit, das Evangelium weiterzugeben. Aber haben sie auch die Fähigkeit dazu, sind sie in der Lage, das Evangelium so weiterzugeben, dass es für den Menschen und für ihr Leben bedeutsam wird?²⁰⁹

Im Hintergrund für die Frage nach den Kompetenzen steht eine schon seit den 70er Jahren diskutierte pastoraltheologische Konzeption und ein im „Pfarramt 2000“ von der rheinischen Landeskirche ausdifferenzierter Ansatz, das pastoraltheologische Leitbild weg vom Amt und stärker über die Person und deren notwendige Fähigkei-

²⁰⁶ Vgl. Herbst, Leiten, 11.

²⁰⁷ Vgl. Wagner-Rau, Schwelle, 21.

²⁰⁸ Vgl. Klessmann, Pastoralpsychologie, 539.

²⁰⁹ Vgl. a.a.O., 541.

ten zu definieren.²¹⁰ Im Anschluss daran kann man vor allem sechs Kompetenzen unterscheiden:²¹¹

- Missionarische Kompetenz – die Fähigkeit, mit der Kirche fernstehenden Menschen ins Gespräch zu kommen
- Kommunikative Kompetenz – die Fähigkeit, auf Menschen zugehen zu können
- Apologetische Kompetenz – die Fähigkeit, den christlichen Glauben im Dialog vernünftig und nachvollziehbar zu vertreten
- Kybernetische Kompetenz – die Fähigkeit, zu leiten, zu organisieren, kooperativ und konfliktfähig zu sein und sich abzugrenzen
- Spirituelle Kompetenz – die Fähigkeit, gelebten Glauben in verschiedener Form äußeren Ausdruck und Gestalt zu geben.

Für Michael Klessmann geht dieser Kompetenzkatalog in die richtige Richtung, weil er beschreibt, welche Eignung Pfarrer und Pfarrerinnen in einer Kirche, die im Wesentlichen durch die Person anschaulich und konkret wird, brauchen.²¹² Allerdings wird dabei zu wenig berücksichtigt, „dass jede dieser Kompetenzen gewissermaßen durch die Person hindurchgehen und persönlich angeeignet werden muss; erst durch das unverwechselbare Individuum, das eine solche Fähigkeit besitzt, gewinnen die einzelnen Kompetenzen ihren überzeugenden und glaubwürdigen Charakter.“²¹³ Aus diesem Grund bündelt er die genannten Kompetenzen im Begriff der „personalen Kompetenz“, die die zentrale Fähigkeit aller beruflichen Tätigkeit im Pfarrberuf darstellt und entscheidende Bedeutung für gelingende und heilsame Prozesse hat: Beziehungsfähigkeit – die Fähigkeit auf Menschen zugehen zu können und mit Menschen in Kontakt zu kommen.²¹⁴ Im Anschluss an das Berufsfeld der Psychotherapie

²¹⁰ Vgl. Klessmann, Pfarrbilder, 52.

²¹¹ Vgl. a.a.O., 75. Die spirituelle Kompetenz ist eine nicht weiter ausgeführte und von ihm zum „Pfarrbild 2000“ ergänzte Kompetenz. Ich beziehe mich im Nachsatz auf eine Begriffsbestimmung von Zimmerling, Spiritualität, 16.

²¹² Vgl. Klessmann, Pfarrbilder, 56.

²¹³ Klessmann, Pastoralpsychologie, 541.

²¹⁴ Vgl. a.a.O., 542.

formuliert er drei persönliche Qualitäten, die in den professionellen Beziehungen im Pfarrberuf erwartet werden können, um mit Menschen in Kontakt zu treten, die aber in alltäglichen Begegnungen nicht unbedingt vorauszusetzen sind:

- Die Bereitschaft und die Fähigkeit, Beziehungen zweckfrei zu gestalten und den anderen um seiner selbst willen anzunehmen
- Die Bereitschaft und die Fähigkeit, zuzuhören und sich von der emotionalen Dimension der Mitteilung und des Gegenübers berühren zu lassen
- Die Bereitschaft und die Fähigkeit, sich in einer Beziehung als Person zu erkennen zu geben; also trotz professioneller Erwartung gerade authentisch und echt aufzutreten, damit das Gegenüber sich wahr- und angenommen fühlt.²¹⁵

Im Anschluss an den katholischen Pastoralpsychologen Herman Strenger formuliert Michael Klessmann noch einen zweiten Entwurf, was personale Kompetenz heißt.²¹⁶

- Man muss etwas vom Leben verstehen – also (in Grenzen) die eigene Biographie bearbeitet und sich angeeignet haben, (ansatzweise) seine eigenen Stärken und Schwächen kennen und sich als unverwechselbare Person annehmen können.
- Man muss etwas vom Lieben verstehen – also in Lage sein, eine innige, vertraute und verbindliche Beziehung herzustellen, die die Erfahrung kennt, einerseits einem anderen Menschen wirklich nahe zu kommen, sich zu öffnen und sich verletzlich zu machen, und andererseits unüberwindbare Distanz, Vorbehalte, Misstrauen und Missverstehen kennt.
- Man muss etwas vom Glauben verstehen – also selbst glauben, vertrauen, hören, sich getragen wissen von der Zusage Gottes und für sich selbst eine Lebensgestalt des Glaubens gefunden haben.

Es ist leicht ersichtlich, dass sich personale Kompetenz, wie sie hier dargestellt wird, nur begrenzt zielstrebig herstellen und aufbauen lässt. Es ist eher eine Aufgabe lebenslangen Lernens, die von „gelingender Wechselseitigkeit und glückender Interak-

²¹⁵ Vgl. a.a.O., 543.

²¹⁶ Vgl. a.a.O., 543-544.

tion“²¹⁷ abhängig ist. Gleichwohl sollte diese Selbstthematization für den Pfarrberuf nicht dem Zufall überlassen sein, sondern immer wieder explizit angesprochen werden und damit einer regelgeleiteten Bearbeitung unterliegen,²¹⁸ so dass die Chance besteht, Hindernisse und Defizite²¹⁹ aus dem Weg zu räumen und Bedingungen und Möglichkeiten zu schaffen, um personale Kompetenz zu entwickeln.

„Allerdings gibt es personale Kompetenz nur fragmentarisch, mit Brüchen und Verwerfungen, Defiziten und blinden Flecken.“²²⁰ Personale Kompetenz ohne diese Tatsache wäre nur als völlige Überforderung zu verstehen; und sie ist auch kein bedauerlicher Mangel, sondern – richtig wahrgenommen – die Chance auf wirkliche Menschlichkeit. Für Michael Klessmann gilt dabei die Metapher des verwundeten Heilers aus der alten Kirche als Leitbild: „Heilende Fähigkeiten entwickeln nicht diejenigen, die heil und bruchlos, immer stark und heiter, nie schwach und hilfsbedürftig durchs Leben gegangen sind, sondern umgekehrt gerade die, die Schmerzen und Wunden erlitten, Ohnmacht, Schwachheit und Hilfsbedürftigkeit erlebt haben.“²²¹

In einem weiteren Kapitel beschreibt Michael Klessmann eine methodische Möglichkeit, mit der sich Pfarrer und Pfarrerinnen über Supervision, Selbsterfahrung oder eine eigene Therapie „mit der eigenen (religiösen) Biographie, ihren Stärken und Grenzen, kritisch und konstruktiv auseinandersetzen“²²² können, um an der eigenen Person zu arbeiten und damit personale Kompetenz zu bilden. Als Beispiel verwendet er die Persönlichkeitstypologie von Fritz Riemann „Grundformen der Angst“:

²¹⁷ A.a.O., 544.

²¹⁸ Vgl. a.a.O., 548.

²¹⁹ Vgl. a.a.O., 545. Zu den Hindernissen und Defiziten nimmt Michael Klessmann Bezug auf ältere Untersuchungen aus den 70er und 80 Jahren, die vor allem zwei Hindernisse beschreiben: 1. Das ausgeprägte Bedürfnis, sich dem sozial erwünschten Verhalten anzupassen und viel Energie aufzuwenden, seine Anerkennung durch Anpassung nicht zu gefährden. Letztlich macht dieses Verhalten unfrei und erschwert die Möglichkeit, Beziehungen klar und transparent zu gestalten, notwendige Abgrenzungen vorzunehmen oder sich auf Konflikte einzulassen und sie durchzuarbeiten. 2. Freundlichkeit, zugewandtes und hilfsbereites prosoziales Verhalten, das nicht die Grenzen des Helfens beachtet. Wichtiges Lernfeld ist für den Pfarrberuf dabei die Prioritätensetzung und das Handeln nach Prioritäten in der Auseinandersetzung mit eigenen und fremden Erwartungen.

²²⁰ Ebd.

²²¹ A.a.O., 546.

²²² A.a.O., 570.

Über die Auseinandersetzung mit der eigenen Angst und der Angstbewältigung ist es möglich, „sich selbst und die eigenen Beziehungs- und Kommunikationsstrukturen im Beruf wie im Privatleben genauer wahrzunehmen und biographische Zusammenhänge besser zu verstehen“²²³ und damit fragmentarisches Leben einzuüben.

3.8 Kommunikation, Leitung und Beziehung als Funktionsbestimmung – Diskussion der Ergebnisse

Die Fragestellung für diesen Teil der Arbeit besteht darin, nach einem pastoraltheologischen Leitbild im Sinne eines Leitrahmens zu suchen, der für Berufseinsteigende die wesentlichen Anforderungen und Merkmale pastoraler Tätigkeit beschreibt. Dabei ist bisher deutlich geworden, dass einerseits im Pfarrberuf vieles ähnlich ist, aber nichts gleich. Außerdem wurde deutlich, dass ein Leitbild nicht von der Pfarrperson im Gegenüber zur Gemeinde formuliert werden kann, sondern aus der Funktion in der Gemeinde verstanden werden muss, so dass ein pastorales Leitbild im Wesentlichen vom Gemeindeverständnis abhängig ist.

M. E. sind die drei zuletzt kurz – und damit natürlich verkürzt – dargestellten pastoraltheologischen Untersuchungen dazu geeignet, die grundsätzlichen Merkmale pastoraler Tätigkeit zu beschreiben. Alle drei Ansätze stellen aus unterschiedlicher Perspektive mit unterschiedlichen Schwerpunkten die Rahmenbedingungen sowie konkrete Funktions- bzw. Handlungsfelder pastoraler Tätigkeit dar: Christian Grethlein aus kommunikationswissenschaftlicher Perspektive die Frage der Kommunikation des Evangeliums, Peter Böhlemann und Hartmut Herbst aus der Perspektive von Leitungsprozessen die Frage der Geistlichen Leitung und Michael Klessmann aus pastoralpsychologischer Sicht die Frage nach personaler Kompetenz.

Dabei öffnen vor allem die beiden Ansätze der Kommunikation des Evangeliums und der Geistlichen Leitung das berufliche Verständnis, indem sie jenseits von histo-

²²³ A.a.O., 275.

rischer Entwicklung von Stand, Amt und Schlüsselstellung die Funktion eines pastoralen Berufes in der Funktion in der Gemeinde darstellen: Menschen bei der Kommunikation des Evangeliums mit theologischem Fachwissen zu assistieren, die Kommunikation des Evangeliums zu fördern und geistlich zu leiten, damit Gemeinde ihrem grundsätzlichen Auftrag, den Christus seinen Jüngern gegeben in dem jeweiligen gesellschaftlichen Kontext nachgehen kann. Kommunikation und Geistliche Leitung sind also zwei Rahmenbedingungen pastoraler Tätigkeit.

Schon aufgrund der elementar auf Beziehung ausgerichteten christlichen Botschaft, aber auch unter dem Aspekt, dass Kommunikation des Evangeliums personale Interaktion ist und Geistliche Leitung am Beispiel Jesu nur als dienend verstanden werden kann, gehört personale Kompetenz als In-Beziehung-setzen als dritte Rahmenbedingung unabdingbar dazu.²²⁴

Die beruflich-professionellen Rahmenbedingungen für das Berufsfeld Gemeinde lassen sich demnach in drei übergeordnete Rahmenbedingungen abgrenzen, die m. E. gleichberechtigt nebeneinanderstehen könnten. In dieser funktionalen Dreiteilung pastoraler Tätigkeit liegen dann auch die wesentlichen Impulse für Berufseinsteigende, das grundsätzliche Ziel und die grundsätzliche Funktion der Berufsrolle im Berufsfeld Gemeinde wahrzunehmen, zu übernehmen und umzusetzen. Dabei müssen diese grundsätzlichen Merkmale jeweils in der konkreten Gemeinde noch näher beschrieben und festgelegt werden.²²⁵ Damit könnten auch die anfangs angenommenen Anforderungen für den Berufseinstieg neben der Anforderung an die Rollenfindung eine nähere Bestimmung für das Berufsfeld Gemeinde erhalten.

Auch an dieser Stelle ist es nicht das Ziel dieser Arbeit, eine umfassende kritische Auseinandersetzung mit den hier genannten Ansätzen zu führen. Es soll an dieser

²²⁴ Dabei muss das In-Beziehung-Setzen wohl nicht nur auf face-to-face-Kommunikation bezogen werden. Mediale Kommunikation heutiger Gesellschaft erfordert, wie Christian Grethlein feststellt, ein breiteres Verständnis für interaktive Beziehungen. Auf diesen Aspekt werde ich im Folgenden allerdings nicht weiter eingehen.

²²⁵ „Wenn Gemeinden wachsen wollen, müssen sie genau festlegen, was sie von ihren Pastorinnen und Pastoren und allen übrigen Mitarbeitern erwarten und für welche Funktion sie sie bezahlen wollen oder können und für welche nicht.“ Böhlemann, *Wie die Kirche*, 36. Entsprechend auch Dieter Becker über die Erstellung von Pfarrstellenprofilen (Becker, *Pfarrberufe*, 297f.).

Stelle vielmehr erneut nach Impulsen für den Berufseinstieg gefragt werden, die diese drei Anforderungen – kommunikations-, führungs- und beziehungsbezogene Anforderungen – näher beschreiben, und unter diesem Blickwinkel punktuell eine kritische Auseinandersetzung geführt werden.

3.8.1 Kommunikation des Evangeliums als vermittlungs- und kommunikationsbezogene Anforderungen

Christian Grethlein stellt die pastorale Tätigkeit in den größeren Zusammenhang der Kommunikation des Evangeliums, in der es spezieller Auftrag der Pfarrer und Pfarrfrauen ist, mit theologischem Fachwissen zu assistieren, damit die Kommunikation des Evangeliums stattfindet. Dabei geht er davon aus, dass das Verständnis von „Lehre“ als Weitergabe von Tradiertem in einen unabschließbaren kommunikativen Aushandlungsprozess überführt wird, und nimmt damit explizit postmodernes Selbst- und Gesellschaftsverständnis auf. Freilich steigt damit auch die Anforderung der theologischen Kompetenz und Qualifikation, die erforderlich ist, das Anliegen des Evangeliums in die jeweilige Kommunikationssituation zu kontextualisieren – in der Balance, zum einen die Möglichkeiten der Kommunikation aufzunehmen und zum anderen Grenzen zu beschreiben, die dem Anliegen des Evangeliums widersprechen.²²⁶ Theologie in diesem Sinne muss also darauf ausgerichtet und in der Lage

²²⁶ Die Intention, die mir bei Berufseinsteigenden in der Frage der Predigt begegnet, schließt stark an dieses Kommunikationsverständnis von Grethlein an. Auf die Frage nach der Motivation zu predigen, schrieb Steffen Malich als Berufseinstiegender 2012: „Ich möchte mit meinen Predigten selbstkritische Fragen an das Christ-Sein stellen. Ich möchte dadurch Wege eröffnen, Christ-Sein zu adaptieren und authentisch zu verinnerlichen. Dieser Prozess ist ergebnisoffen. Ich beschäftige mich daher relativ stark damit, die Worte, über die ich predige mit aktuellen und antiken Denkweisen zu verknüpfen. Das Ergebnis meiner Predigt soll kein Nachsprechen oder Glauben eines Dogmas sein, sondern ein subjektiviertes Denken in Auseinandersetzung mit dem Bibeltext. Diese Auseinandersetzung mit dem Bibeltext bleibt jedoch in der Spannung, dass man in dieser Auseinandersetzung mit einer irgendwie gearteten Wahrheit zu tun hat, die extra nos liegt, also nicht dem Subjekt entspringt. Ich verstehe mich selbst daher nur teilweise als Vermittler einer Botschaft. Vielmehr verstehe ich mich als Diskussionspartner des Zuhörers im Auftrag der Botschaft.“ Aus dieser Beschreibung, die in ihrer reflektierten Darstellung in meinen Beobachtungen kein Einzelfall ist, erscheint mir der Ausgangspunkt von Grethlein für eine praktisch-theologische Theorie der Kommunikation des Evangeliums sehr bedenkenswert und plausibel: „Demnach ist Evangelium als Inhalt von Kommunikation keine feststehende Größe unabhängig von der konkreten Kommunikation. Die genaue Bedeutung von Evangelium wird erst im Kommunikationsprozess generiert und ist grundsätzlich ergebnisoffen bis hin zur Erschließung neuer Wirklich-

sein, auf dem freien Markt der Ideen und gegenüber einer eher skeptisch gewordenen Gesellschaft Christus und christlichen Glauben zur Sprache zu bringen bzw. ihn selbst für sich sprechen zu lassen. Das erfordert in der gegenwärtigen gesellschaftlichen Lage und Komplexität eher mehr Bildung als weniger bzw. eine Bildung, die didaktisch in der Lage ist, das Evangelium zur Sprache zu bringen.

In dieses Grundverständnis der Assistenz gehören auch die klassischen Aufgaben pastoraler Tätigkeit wie Segnen, Predigen, Taufen, Abendmahl, die in all den gesellschaftlichen Veränderungen eine große Kontinuität behalten haben: Sie sollen andere dazu befähigen, selbst in die Kommunikation einzutreten.

Dabei fordert Grethlein dazu heraus, in den postmodernen Veränderungen die Kommunikation des Evangeliums inhaltlich, organisatorisch und medial anzupassen, neue Formen zu entwickeln und die Kommunikationsperspektive viel weiter als nur innerhalb von Gemeinde zu verstehen. Gleichzeitig stellt er fest, dass Gemeinde als Organisation ihre Daseinsberechtigung durch die Erfüllung bestimmter Ziele erweisen muss. In dieser Spannung von Weite und Zielerfüllung der Organisation, die in der Regel auch Anstellungsträger von Pastoren sein wird, wird die Notwendigkeit der Eingrenzung deutlich: Zum einen eine Eingrenzung durch die Zielbeschreibung für die Gemeinde, denn in dieser Weite postmoderner Gesellschaft kann die Kommunikation des Evangeliums nicht überall geschehen und können Netzwerkverbindungen und Strukturen nicht endlos gezogen werden. Zum anderen ergibt sich daraus auch die Notwendigkeit der Begrenzung von Gestaltungsmöglichkeiten pastoraler Assistenz. Das ist natürlich in besonderer Weise für Berufseinsteigende erforderlich.

Aus Kommunikationsperspektive beschreibt Christian Grethlein auch die Störanfälligkeit von Kommunikation²²⁷ und die hohe Anforderung, die Kommunikation unter den Bedingungen der postmodernen Lebenseinstellungen, der sozialen Veränderun-

keiten.“ (Grethlein, *Theologie*, 156-157) Dieser Gedanke, der nicht als postmoderne Beliebigkeit, sondern als Offenheit als Voraussetzung für Kommunikation verstanden werden will, nimmt explizit die Veränderungen in der postmodernen Kommunikation auf, und es wäre wünschenswert, eine kritische Auseinandersetzung zu führen, die im Rahmen dieser Arbeit aber nicht geschehen kann.

²²⁷ Vgl. Grethlein, *Kommunikation*, 144f.

gen und der medialen Veränderungen mit sich bringt. Allerdings geht er an keiner Stelle weiter darauf ein, welche personale Kompetenzen diese Kommunikationsbedingungen erfordern. Theologie in der Aneignung durch die eigene Person und in der Kommunikation mit den anderen zu verstehen, kann nicht ohne die Beschäftigung mit der eigenen Person geschehen, und Kommunikation nur durch die Person hindurch. Damit stellt sich die Frage nach personaler Kompetenz, die sich als dialogfähig erweist, wie sie im ersten Teil dieser Arbeit beschrieben wurde und mit der dritten notwendigen Rahmenbedingung in diesen Teil mit aufgenommen wurde.

Und auch die Beantwortung einer weiteren Fragestellung wird bei Christian Grethlein eingefordert, aber nicht weiter ausgeführt: Wie können in den Herausforderungen der postmodernen Kommunikationsgesellschaft überzeugende Leitungs- und Entscheidungsstrukturen entwickelt werden, die dynamische Prozesse und Netzwerkstrukturen fördern? Richtigerweise wird hier die Frage der Leitung mit aufgenommen, aber nicht mit pastoraler Tätigkeit in Verbindung gebracht. Es bleibt aber die Frage, ob so verstandene Assistenz zur Kommunikation des Evangeliums nicht auch immer Teil von Leitung sein oder als Leitung verstanden werden sollte, gerade im Raum von Gemeinde, aber auch darüber hinaus.

Insgesamt erscheint mir die Herangehensweise von Christian Grethlein, das Evangelium und auch den möglichen speziellen Auftrag von Theologen in einer Kommunikationsgesellschaft aus kommunikationstheoretischer Perspektive zu beschreiben, sehr vielversprechend, weil er im wahrsten Sinne des Wortes die Relation des theologischen Berufes hervorhebt und mit einem zukunftsbezogenen, utopisch-kritischen Überschuss dazu herausfordert, die Kommunikation des Evangeliums in postmoderner Kommunikation weiterzudenken und weiterzuentwickeln.

3.8.2 Geistlich führen als führungsbezogene Anforderungen

Grundansatz ist die Aussage, dass wir in postmoderner Komplexität und ihren Lebensbedingungen eher mehr Führung als weniger brauchen, wenn die Gemeinde ihrem Auftrag und ihrer Verheißung in dieser Gesellschaft gerecht werden will. Dabei geht es um den Auftrag und die Vollmacht, die Jesus seinen Jüngern von Anfang an

gegeben hat: Kommunikation des Evangeliums (Mt. 28, 18f) und Leitung seiner Kirche (Mt 16, 18f.).

Geistliche Leitung wird von Peter Böhlemann und Michael Herbst nicht als eine Art Über-Leitung verstanden, sondern aus ihrer Inspiration und Intension: „Geistliche Leitung wahrnehmen heißt, Gott wahrnehmen, auf eigene Macht verzichten und dennoch mutig zu leiten und Management zu betreiben. Geistliche Leitung heißt, den Weg durch die Ohnmacht gehen, um die Fülle aus Gottes Hand zu nehmen.“²²⁸ So wird eine wesentliche Anforderung an pastorale Tätigkeit deutlich, die von Anfang an von Berufseinsteigenden als Aufgabe und Anforderung verstanden und angenommen werden muss. Auch wenn es sich in einem Berufseinstieg in der Regel um einen stärker abgegrenzten Bereich Geistlicher Leitung handelt, kann dieses Modell von „Geistlicher Leitung“ für jede Form und jeden Umfang von Leitung innerhalb von Gemeinde Grundverständnis sein.

Die Anforderungen an Führungspositionen und Leitungshandeln werden vor allem in der notwendigen Fachkompetenz, Teamfähigkeit und der Fähigkeit, konzeptionell nach vorne zu denken und motivierend in die Zukunft zu lenken, beschrieben. Dabei kommt auch hier bei allem Leitungshandeln eine dreifache Relation zum Tragen: In der Beziehung zu Gott, von dem Geistliche Leitung ihre Intention und Inspiration erhält; in der Beziehung zu den zu Führenden, für die die Führung das Ziel hat, in dienender Haltung zu fördern und zu befähigen; und in der Beziehung zu einem Team, weil theologisch Führung nur in der Teamergänzung gedacht werden kann und in postmoderner Wirklichkeit mit ihrer Komplexität Führung nur durch ergänzende Teamleitung funktionieren kann.²²⁹

²²⁸ Böhlemann, Leiten, 20.

²²⁹ Durchaus als hilfreiche Ergänzung sehe ich hier den Rückgriff auf Leitungs- und Führungsliteratur aus dem Bereich der Non-Profit-Organisationen (NPOs), die in ihren Anforderungen an die Leitung der Gemeinde näher kommen als Wirtschaftsunternehmen. Astrid Schreyögg schreibt zu den Besonderheiten von NPOs in der Beziehung von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen: Die Ehrenamtlichen „erwarten ja per definitionem nicht einen materiellen Wert, sondern einen ideellen. Die meist verdeckten Motivationen von Ehrenamtlichen zentrieren sich um Wünsche nach Geselligkeit oder um Sinnsuche.“ (Schreyögg, Coaching, 40) Gerade die unterschiedliche Motivation von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen führt – wenn die jeweils eigene Motivation unterstellt wird – „nicht selten zu vielfäl-

Besonders hervorzuheben ist m. E. die Vorgehensweise, den biblisch-theologischen Grundimpuls aufzunehmen und Leitung in ihrer Drei-Farben-Kombination zu beschreiben, statt auf biblische Rollenbilder z. B. des fünffältigen Dienstes zurückzugreifen und zu versuchen, diese in postmoderne Gesellschaftszusammenhänge zu übertragen.²³⁰ Gerade die Einteilung in das dreidimensionale Leitungsmodell – rot als ziel- und zukunftsorientierte Leitung, blau als sach- und kompetenzorientierte Leitung und grün als personen- und teamorientierte Leitung – ermöglicht es Berufseinsteigenden viel eher, ihr Leitungshandeln auf Grundlage ihrer Persönlichkeitsstruktur anzunehmen, weiterzuentwickeln und Ergänzung zu suchen. Allerdings sind die im zweiten Teil folgenden Praxisaufgaben für den Berufseinstieg zu umfangreich und komplex und müssten für den Berufseinstieg näher beschrieben werden, wenn sie in einem ersten beruflichen Kontakt lernbares Leitungshandeln darstellen sollen.²³¹ Ein weiterer Aspekt, der für Berufseinsteigende in dieser Anforderung stärker mitgedacht werden muss, ist die anfangs erwähnte „Anforderung an die Kooperation im System“. Ich gehe davon aus, dass Kooperation in diesem Modell geistlicher Leitung implizit enthalten ist, weil team- und auftragsorientierte Leitung nicht anders als kooperativ verstanden werden kann. Für Berufseinsteigende, die in der Regel eine Teil- oder Bereichsverantwortung übertragen bekommen, sollte Kooperation als Teil der führungsbezogenen Anforderung aber explizit mit einbezogen werden, damit

tigen Missverständnissen und anderen unfreundlichen Interaktionen, die die Funktionsfähigkeit eines ganzen Systems in Mitleidenschaft ziehen könnte.“ (ebd.).

Aber nicht nur in der Motivation sondern auch in den Macht- und Durchsetzungsstrukturen gelten andere Voraussetzungen als in profitorientierten Unternehmen: „Dementsprechend kann sich der Vorgesetzte hier nicht auf eine formale Machtbasis beziehen. Der Mangel an formaler Einbettung muss dann durch andere Beeinflussungsfaktoren wie Attraktivität der Arbeit, die Attraktivität des Systems und vor allem der Attraktivität des Leiters ausgeglichen werden.“ (Ebd.)

Und als drittes die Besonderheit der doppelten Rolle: „Gleichzeitig erfordern solche Konstellationen (Managementfunktionen zu übernehmen und emotional dichte Beziehungen zu leben) schon automatisch von den betreffenden Sozialmanagern ein so hohes Maß an Mitmenschlichkeit, dass sie oft bis an den Rand der Erschöpfung geraten.“ (Ebd.).

²³⁰ Ich verweise hier auf meine Einleitung zum Kapitel 3 und die grundsätzliche Anfrage an diese Rollenbilder, die zu viele allgemeine und traditionelle Konnotationen enthalten, so dass m. E. die Vorgehensweise von Böhlemann und Herbst aus Sicht von Berufseinsteigenden nur zu begrüßen ist.

²³¹ Hier wäre eine mögliche sinnvolle Unterscheidung m. E. die Frage, welche Praxiselemente in einen Berufseinstieg gehören und in der Anforderung der Rollenfindung explizit gefördert werden sollen und welche Leitungsanforderungen in einen nächsten Schritt nach etwa drei- bis fünfjähriger Berufspraxis begegnet werden müssen. Leitungshandeln kann nicht nur als einmalige Frage betrachtet werden, sondern sollte mit steigenden Anforderungen immer wieder neu weiterentwickelt und durch Fortbildungen ergänzt werden.

Auftrag und Anforderung nicht als autonomes Projekt, sondern im Zusammenhang mit Ziel, Auftrag und Situation der Gesamtorganisation bzw. der Gesamtgemeinde wahrgenommen werden kann.

Insgesamt stellt das Konzept des „Geistlichen Leitens“ von Böhlemann und Herbst Leitung als biblisch-theologische Funktion in der Gemeinde dar und zeigt damit, dass Zeit-, Organisations-, Projekt- und Changemanagement nicht am theologischen Auftrag hindern, sondern notwendiger und gleichberechtigter Teil des Verständnisses pastoraler Tätigkeit sind.²³² Gleichzeitig macht dieses Modell es unmöglich, Leitung in dieser Form nur von einer angestellten pastoralen Berufsperson zu erwarten, sondern fordert heraus, Leitung als Team und im Miteinander der geteilten Verantwortung zu begreifen.

Dass dazu auch gehört, dass Geistliche Leitung theologisch, die Schrift auslegend und sachkompetent der Gemeinde hilft, Schritte in eine von Gott verheißene Zukunft zu gehen, wird festgestellt, aber an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt. M. E. muss – wie im vorherigen Abschnitt dargestellt – diese fachlich durchaus sehr komplexe Anforderung aber gesondert beachtet werden.

„Charakter und Persönlichkeit sind für Führungskräfte die alles entscheidenden Eigenschaften.“²³³ Auch dieser Aspekt wird in der Frage der dienenden Leitung aufgenommen und die Grenze und Herausforderung solcher Leitung im „Schweinehund-Prinzip“ verdeutlicht. Allerdings wird auch darauf nicht weiter eingegangen, außer auf die Notwendigkeit, dass geistliche Leitung auch sich selbst leiten lassen muss, um das für andere tun zu können. Darum stellt sich auch hier neben der charakterlichen Frage der Führungsmotivation wieder die Frage nach der personalen Kompetenz, die natürlich mit der Leitung und Bevollmächtigung durch den Heiligen Geist

²³² Edgar Machel kommt in seiner Untersuchung „Pastoraler Führungsstil und Gemeindegewachstum“ zu dem Schluss, dass im Wesentlichen emotionale Stabilität (mit Rückschlägen und Widerständen umgehen und zielorientiert bleiben), Selbstbewusstsein, Gestaltungsmotivation, Führungsmotivation, Kontaktfähigkeit und Durchsetzungsstärke Persönlichkeitsfaktoren von Pastoren wachsender Gemeinden ausmachen. Besonders die Vorsätzlichkeit und Zielorientierung wird dabei hervorgehoben. (Machel, Führungsstil, 106).

²³³ Giersberg, Führung.

verbunden ist, aber – wie im Anspruch des Leitungshandelns auch – sowohl geistliche als auch erlernbare und damit trainierbare Elemente und Anforderungen umfasst. Deshalb ist in der Beschreibung der Rahmenbedingungen pastoraler Tätigkeit im Berufsfeld Gemeinde auch die dritte der personalen Kompetenz m. E. als gleichberechtigt zu nennen.

3.8.3 Personale Kompetenz als beziehungsbezogene Anforderungen

In wesentlichen Teilen ist diese Rahmenbedingung schon im 2. Kapitel behandelt und wichtige Ergebnisse in der Frage der pastoralen Identität als Dialog- und Passungsfähigkeit dargestellt worden. In den in diesem Kapitel dargestellten weiteren Ausführungen von Michael Klessmann, in denen die zentrale Fähigkeit der pastoralen Person in personaler Kompetenz zusammengefasst wird, werden in der Beziehungsfähigkeit konkrete professionelle Anforderungen gestellt: Die Bereitschaft und die Fähigkeit, Beziehungen zweckfrei zu gestalten, zuzuhören und sich emotional berühren zu lassen und dabei sich selbst als Person zu erkennen zu geben. Aus den Ergebnissen von Kapitel 2 muss aus sozialpsychologischer Perspektive zugleich auch die Frage der Anerkennung im beruflichen Kontext verstanden werden: Die Herausforderung, die sich prinzipiell jedem stellt, sich durch dauerhafte Anstrengung und im offenen Diskurs, Anerkennung und Zugehörigkeit zu erarbeiten, ist nicht mehr nur eine persönliche Frage, sondern wird zu einer Frage beruflicher Existenz. Die eigene freie Wahl der Kontakte ist eingeschränkt und die Notwendigkeit selbst „gewählt“ zu werden, erhält eine existentielle Bedeutung.

Die Entwicklung dieser personalen Kompetenz, die Auseinandersetzungen in der Rollenentwicklung und die Dialog- und Passungsfähigkeit sind unzweifelhaft für die pastorale Berufstätigkeit wichtige Aufgaben und Anforderungen – besonders in einem Berufseinstieg in das Berufsfeld Gemeinde. Ob personale Kompetenz in diesem Sinne allerdings als die zentrale Tätigkeit aller beruflichen Tätigkeiten im Pfarrberuf beschrieben werden kann, muss m. E. bezweifelt werden. Zu sehr tritt in Klessmanns

Ansatz der konkrete Inhalt pastoraler Kommunikation zurück und werden konkrete organisatorische Gesichtspunkte nicht weiter berücksichtigt.²³⁴

Neben den schon ausgeführten Ergebnissen zur Dialog- und Passungsfähigkeit kommt aber mit diesem Thema der personalen Kompetenz noch eine andere Aspekt zur Sprache, die bisher noch nicht weiter benannt wurde. Aus biblisch-exegetischer Sicht wurde pastorale Tätigkeit von Christian Grethlein, Peter Böhlemann und Michael Herbst sowohl in der Kommunikation als auch in der Leitung darauf bezogen, dass sie die Funktion hat, zuzurüsten, zu befähigen und Evangelium zu bewahren. Das geschieht, indem das Grundanliegen des Evangeliums im Kontext gegenwärtiger Gesellschaft zur Sprache gebracht wird bzw. die Gemeinde das Grundanliegen ihrer Mission verfolgen kann. Der biblische Befund zur Aufgabe Geistlicher Leitung und Kommunikation weist aber auf einen weiteren Aspekt hin: „Schließlich ist die ethisch-moralische Qualifikation der Amtsträger eine wichtige Voraussetzung des Dienstes“²³⁵, so wie es im 1. Timotheus-, im Titus- und im 1. Petrusbrief beschrieben wird. Eine Beschreibung und Darstellung gegenwärtiger pastoraler Tätigkeit muss sich also neben den o. g. Funktionen auch an einer ethisch-moralischen Vorbildwirkung orientieren, die aus biblischer Perspektive auch den Verzicht von Herrschaft einschließt.²³⁶

M. E. gelingt es Michael Klessmann wie auch den anderen hier genannten Verfassern, den Grundimpuls der biblisch-theologischen Aussagen zur ethisch-moralischen Voraussetzung aufzunehmen und für die Herausforderungen pastoraler Tätigkeit im gegenwärtigen Kontext zu beschreiben. Natürlich erscheinen Kommunikation und Leitung als Schwindel und Heuchelei, wenn Leben, Handeln und Reden nicht miteinander verbunden sind. Und natürlich wird in jeder dieser hier genannten Rahmenbedingungen das persönliche geistliche Leben auf unterschiedliche Weise in der persönlichen Aneignung und in dem persönlichen geistlichen Geführt-Sein zur Sprache gebracht, weil es prinzipiell für jeden Christen gilt. Aber im beruflichen Kontext –

²³⁴ Vgl. auch Grethlein, Kommunikation, 477.

²³⁵ Schröter, Begründung, 28.

²³⁶ Vgl. a.a.O., 29.

und aus dem biblisch-theologischen Befund zur Leitungsverantwortung – müssen Verhalten und Leben nicht nur aus einer pietistischen Innerlichkeit verstanden werden, sondern auch in ihrer sozialen und strukturellen Bedeutung und Funktion.

Dabei hebt Michael Klessmann hervor, dass es auch in der moralisch-ethischen Vorbildhaftigkeit nicht um das Vorbild im Sinne eines modern verstandenen abschließbaren perfekten Charakters gehen kann. Der Fragmentarität des Lebens muss ein entscheidendes geistliches Merkmal zu geschrieben werden, welches vor eigenen und anderen überzogenen Erwartungen schützt. So gehört zu der personalen Kompetenz einerseits die Bereitschaft und Fähigkeit dazu, sich auf einen dauerhaften Entwicklungsprozess einzulassen, der das eigene Leben, Lieben und Glauben in den Zusammenhang sozialer und strukturelle Verhältnisse und Funktionen setzt. Andererseits gehört dazu die Bereitschaft und Fähigkeit, wie oben beschrieben Beziehungen zweckfrei zu gestalten, zuzuhören und sich emotional berühren zu lassen und dabei sich selbst als Person erkennen zu geben, wie es in „alltäglichen“ Begegnungen nicht unbedingt vorausgesetzt werden kann.

3.8.4 Zusammenfassung

Zentrale Anforderung im Berufseinstieg in das Berufsfeld Gemeinde ist, wie in Kapitel 2 dargestellt, die Anforderung an die Rollenfindung in der konkreten Situation. Dabei bietet der hier dargestellte dreifache Leitrahmen m. E. eine gute Grundlage, als „objektive Erarbeitungspunkte“ die konkreten Anforderungen an die Rolle näher zu beschreiben, so dass die Anforderungen zur Kommunikation des Evangeliums, die Anforderungen an die Führung und Leitung und die beziehungsbezogenen Anforderungen in der konkreten Situation erkannt, angenommen und mit der eigenen Person in Verbindung gebracht werden können. In dieser Weise einen dreifachen Leitrahmen als pastoraltheologisches Leitbild für pastorale Funktion zu entwerfen, erscheint mir für Berufseinsteigende plausibler, als von einem Berufsbild auszugehen, wie Isolde Karle und Manfred Josuttis es verfolgen.

Dabei entspricht der dreifache Leitrahmen auch den eingangs erwähnten Anforderungen an ein berufliches Leitbild und setzt wesentliche Impulse für Berufseinsteigende:

- in der Unübersichtlichkeit der Veränderungen und den sehr unterschiedlichen Gegebenheiten der jeweiligen Gemeinde vor Ort die Profilierung der pastoralen Tätigkeit sichtbar zu machen
- mit der Anforderung an die Kommunikations-, die Leitungs- und die Beziehungsfähigkeit in einer komplexen und differenzierten Welt eine mögliche und notwendige „Professionalisierung“ der Tätigkeit darzustellen und lernbare berufliche Zusammenhänge zu erschließen
- in einem komplexen und endlosen Arbeitsfeld Begrenzungen zu formulieren, in denen pastorale Tätigkeit nicht für alles zuständig ist, sondern in diesem Leitrahmen, der auf Ergänzung und Eingrenzung angelegt ist, Schwerpunkte zu setzen
- berufliches Handeln zu beschreiben, das sich vom unmittelbaren Erleben und Erfahren ablöst und weiter gefasste Ziele und Anforderungen formuliert, weil in der Gemeinde vielfach die Neigung besteht, sich auf die gegenwärtigen Arbeiten und Notwendigkeiten zu fixieren
- berufliche Vorgaben und Sinnelemente zu bieten, aus denen individuelle, kreative und lebendige Konstruktionen entwickelt werden können.

Vor allem der letzte Punkt erscheint mir für einen Berufseinstieg wesentlich, weil der dreifache Leitrahmen nicht darin verstanden werden kann, ihn völlig auszufüllen, sondern mit der eigenen Person Anknüpfungspunkte und Arbeitsmöglichkeiten zu entwickeln bzw. Arbeitsaufträge und Ziele in der konkreten Situation zu formulieren und zu unterscheiden. Deshalb muss ein begleiteter Berufseinstieg in der Rollenaus-einandersetzung und der Reflexion auch immer wieder nach dem konkreten Auftrag und der konkreten Verantwortung in diesen kommunikations-, führungs- und beziehungsbefugten Anforderungen fragen und dabei unterstützen, diese Anforderungen ressourcen- und handlungsorientiert anzunehmen aber auch zu begrenzen.

Dieser dreifache Leitrahmen mit den grundsätzlichen Anforderungen im Berufsfeld Gemeinde lässt sich am Beispiel des in Kapitel 2.3.4 erwähnten 25-jährigen Jugendreferenten Daniel Muster im Berufseinstieg exemplarisch verdeutlichen:

- Gelingt es Daniel grundsätzliche Aussagen des Evangeliums für die altersspezifischen Auseinandersetzungen und Fragestellungen der Jugendlichen zu kommunizieren und ihnen damit in der Bewältigung biblisch-theologische „Ressourcen“ zur Verfügung zu stellen?

- Gelingt es Daniel in der Kinder- und Jugendarbeit Leitung wahrzunehmen, Teams zu initiieren oder zu fördern und den theologischen Auftrag in den Kontext des konkreten Arbeitsbereichs zu übertragen?
- Gelingt es Daniel in der Beziehung zu den Jugendlichen eine ihrer Lebenssituation angemessene Balance von Nähe und Distanz zu entwickeln, in der er sich einerseits authentisch zu erkennen gibt und emotional berühren lässt und andererseits diese Authentizität von den eigenen innerpsychischen Vorgängen unterscheiden kann?
- Gelingt es Daniel im System der Gemeinde Kooperationsmöglichkeiten zwischen Jugendarbeit und Gottesdienstgemeinde zu entwickeln, in denen die Spannung der Unterschiedlichkeit in den Bedürfnissen der verschiedenen Generationen motivational genutzt werden kann?
- Gelingt es Daniel den biblischen Ansatz und die eigene Erfahrung von Bekehrung und Umkehr für die Jugendlichen zu kommunizieren und individuelle Entwicklungen und Entscheidungen zu fördern?
- Gelingt es Daniel mit der Gemeinde einen begrenzten Auftrag zu formulieren und anzunehmen, so dass einerseits seine besondere theologische Qualifikation und das Ziel seiner Anstellung als Funktion in der Gemeinde und andererseits die Frage der Begrenzung beruflicher Verantwortung deutlich werden kann?

Gleichzeitig bietet dieser Leitrahmen auch auf der vertikalen Ebene im schon dargestellten „Identitätskreuz“ als Gegenüber zur Gemeinde in gewisser Weise ein formales Korrektiv, um Anstellungsprofile zu erstellen und genauer zu formulieren, was mit der Anstellung eines Pastors erreicht werden soll. Denn auch auf Seiten der Gemeinde muss neu gedacht werden, indem pastorale Tätigkeit nicht als Sicherung gemeindlicher Bedürfnisse und Erwartungen und als Absicherung aller anfallender Aufgaben verstanden wird. Vielmehr muss eine auf Wachstum ausgerichtete Gemeinde die Funktionen genauer definieren und differenzieren, für die Pastorinnen und Pastoren angestellt werden. Was hier als generelle Anforderung für die Gemeinde zur Erarbeitung konkreter Stellenprofile sichtbar wird, gewinnt aus der Perspektive des Berufseinstiegs zusätzlich an Bedeutung. Denn für Berufseinsteigende kann überhaupt nur eine berufliche Anforderung wahrgenommen und angenommen werden, wenn sie denn zielführend formuliert ist und nicht nur in einer allgemeinen Form aus einer diffusen Erwartungshaltung resultiert. Für einen Berufseinstieg ist deshalb eine gemeindliche Auseinandersetzung über Erwartungen einer Anstellung

und eine konkrete Stellenbeschreibung keine Formalität sondern Einstiegsvoraussetzung.

Des Weiteren wird mit diesem dreifachen Leitrahmen deutlich: Ein Studium, das in das Berufsfeld Gemeinde hineinführen will, muss sich an diesen Anforderungen orientieren. Die einzelnen Herausforderungen, wie sie sich für die Evangelische Hochschule Tabor aus diesem pastoraltheologischen Leitrahmen stellen, müssen dabei sicher noch genauer bestimmt werden.

Allgemein lassen sich m. E. jedoch drei wichtige Herausforderungen für den Kontext unseres Studiums, das explizit gemeinsames und geistliches Leben als Wert mitverfolgt, formulieren:

- Für die Rahmenbedingung der Kommunikation des Evangeliums müssen neben der theologischen Kompetenz stärker auch Sprachfähigkeit und didaktische Fähigkeiten für die Kontextualisierung in die postmoderne Mediengesellschaft in den Blick genommen werden.
- Für die Rahmenbedingung der Leitung und Führung, die in der Berufswirklichkeit den Berufseinsteigenden von Anfang an als Anforderung begegnet, sollten Möglichkeiten geschaffen werden, Führung im Sinne der geistlichen Leitung theologisch zu reflektieren und fachliche Methoden der Leitung praktisch zu erwerben.
- Für die Rahmenbedingung der Beziehungsfähigkeit sollte zielorientiert Identitätsarbeit so wie die Fähigkeit gefördert werden, das eigene Leben, Lieben und Glauben in den Zusammenhang sozialer und struktureller Verhältnisse und Funktionen zu setzen.

4 Der begleitete Berufseinstieg in das Berufsfeld Gemeinde – Impulse und offene Fragen

Ausgangspunkt dieser Arbeit waren die Erfahrungen und Fragen, die sich im Rahmen des begleiteten Berufseinstiegs in den hauptamtlichen Dienst ergeben haben, den die Studien- und Lebensgemeinschaft für Absolventen der Evangelischen Hochschule Tabor anbietet, ergeben haben. So bestand ein Ziel dieser Arbeit darin, mit den Ergebnissen zu den hier bearbeiteten Fragen auch die bisherige Struktur des begleiteten Berufseinstiegs in seinem Aufbau, Inhalt und den Begleitungsmechanismen zu überprüfen und Perspektiven zur Weiterentwicklung aufzuzeigen.

Aus historischer Perspektive begann die konzeptionelle Entwicklung des Berufseinstiegs zum einen aus wirtschaftlichen zum anderen aus ausbildungstechnischen Gründen in der Nachkriegszeit: Um einen Teil der Ausbildung in Tabor zu refinanzieren, wurde nach der Ausbildung eine zweijährige Praktikumszeit eingeführt. Die „Brüder“ bekamen am jeweiligen Dienort, an den sie gesandt wurden, neben der freien Unterkunft und Verpflegung nur ein Taschengeld, während der Rest des Gehalts als Abtragung der Ausbildungskosten an Tabor ging.

Gleichzeitig gab es in diesem Zusammenhang auch einzelne Überlegungen zu Entwicklungsfragen am ersten Dienort. So wurde das Abschlusszeugnis erst nach der Praktikumszeit und nur mit dem Nachweis zweier Predigten mit Exegese, einer katechetischen Arbeit und einem 14-tägigen theologischen Lehrgang ausgehändigt. Eine stärker inhaltliche Auseinandersetzung mit der Frage der beruflichen Anfangszeit begann in dann den 80er Jahren auf Grund von vermehrt wahrgenommenen Spannungen zwischen Praktikant und Praktikumsstelle.

Unter Bezug auf eine Befragung von Dienstvorgesetzten und Praktikanten wurde statt der zweijährigen Praktikumszeit der sogenannte „Prediger im vorbereitenden Dienst“ als zweiter Ausbildungsabschnitt konzipiert, an dessen Ende ein dreimonati-

ges Seminar mit abschließendem 2. Examen als Dienstreflexion durchgeführt wurde.²³⁷

Ausgehend von diesem Konzept eines zweiten Ausbildungsabschnitts, wurden Inhalte und Begleitungsmechanismen immer wieder verändert und weiterentwickelt. Mit der Hochschulwerdung und dem BA-Abschluss endete diese Zweiteilung, was eine grundlegende Überarbeitung notwendig machte.

Der begleitete Berufseinstieg in der heutigen Form besteht seit 2007 und bezeichnet das Begleitungsprogramm in den hauptamtlichen Dienst, in das Berufsfeld der Gemeinde und nicht mehr die Person in einer zugeschriebenen Rolle wie die vorher verwandte Bezeichnung „Prediger im vorbereitenden Dienst“. Das Prinzip der Sendung, das als hoher Wert die berufliche Entwicklung von Predigern in der Studien- und Lebensgemeinschaft seit ihrer Entstehung geprägt hat, ist insofern in dieses Konzept mit eingeflossen, als dass sich die Absolventen die Berufseinstiegsstelle in der Regel nicht selbst (aus-)suchen, sondern die Studien- und Lebensgemeinschaft dabei eine stärkere Vermittlerrolle zwischen Absolventen und Gemeinde einnimmt.

„Das Ziel für diesen begleiteten Berufseinstieg liegt darin, den Studierenden einen Zugang in die Gemeindegarbeit zu ermöglichen, die Vision des theologischen Studiums in die Praxis umzusetzen und die Rolle und Identität als Hauptamtlicher zu entwickeln bzw. auszubauen. Um dieses Ziel zu erreichen, werden in diesen zwei Jahren verschiedene Begleitungs-, Reflexions- und Fortbildungsmaßnahmen integriert.“²³⁸

Das Begleitungssystem beruht dabei auf einem Drei-Säulen-Modell:

- Begleitung in der Gemeinde durch den örtlichen Dienstvorgesetzten oder einem vom Dienstvorgesetzten beauftragten haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter. Hierzu werden Reflexionsmaterialien zur Verfügung gestellt.

²³⁷ Vgl., Hopp, Taborbruder, 9-10. Hier findet sich auch eine Beschreibung der Ausbildungsentwicklung im Brüderhaus Tabor. Im Rahmen dieser Arbeit kann auf eine weiterführende Rekonstruktion zur Entwicklung des Predigers im vorbereitenden Dienst und Fragen des beruflichen Übergangs, die auch schon vor dem 2. Weltkrieg thematisch in der Ausbildung verfolgt wurden, nicht eingegangen werden. Hier würde sich eine intensivere Erarbeitung der Entwicklung in der Ausbildung in Tabor sicher lohnen.

²³⁸ Vgl., Begleiteten Berufseinstieg, 1. Das Gesamtkonzept befindet sich im Anhang, weshalb ich auf eine weiterführende Darstellung an dieser Stelle verzichte.

- Begleitung durch einen Mentor, der außerhalb der Dienstbeziehung steht und von außen unterstützt, die Rolle als Hauptamtlicher einzunehmen. Die vorgegebenen Mentoringthemen sind dabei auf Berufseinstiegsphasen und Seminare abgestimmt.
- Begleitung durch die Studien- und Lebensgemeinschaft: Hier sind u. a. ein Anfangsbesuch und vor allem die beruflichen Reflexions- und Fortbildungseinheiten in vier Seminarwochen in Tabor zu nennen, die inhaltlich auch in der Fortbildung stark auf die Rollenentwicklung ausgerichtet sind.

Zum Abschluss sollen also die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit kurz unter folgender Fragestellung und in Verbindung des begleiteten Berufseinstiegs der Studien- und Lebensgemeinschaft Tabors zusammengefasst werden: Welche grundlegenden Impulse ergeben sich aus den Ergebnissen dieser Arbeit für den begleiteten Berufseinstieg? Wo zeigen sich Weiterentwicklungsmöglichkeiten? Welche offenen Fragen sind in diesem Zusammenhang zu nennen?

Anforderung an die Rollenentwicklung

Grundlegender Impuls: Es hat sich bestätigt, dass die Frage der Rollenentwicklung für einen begleiteten Berufseinstieg in das Berufsfeld Gemeinde als zentrale Anforderung und Ziel verstanden werden muss. Die speziellen Bedürfnisse von Berufseinsteigenden liegen darin, dass zum ersten Mal berufsspezifische und individuell-biografische Anforderungen in Zusammenhang gebracht werden und bewältigt werden müssen. Das geschieht in einer im Voraus so nicht erfahrbaren Komplexität. Identitätsarbeit im Berufseinstieg und im Kontext der Postmoderne muss also zwangsläufig stärker biografiebezogen ansetzen und damit weniger inhaltlich arbeiten, sondern Reflexionsräume und Möglichkeiten bieten, in denen gemachte Erfahrungen reflektiert werden können. So entsteht Kompetent-Werden im Sinne von Beziehungs- und Verknüpfungsfähigkeiten, der Fähigkeit zum Aushandeln, Konfliktfähigkeit und die Fähigkeit zur Ambiguitätstoleranz – also eine Dialog- und Passungsfähigkeit – in beruflichen Zusammenhängen. Zentraler Inhalt einer Begleitung von Berufseinsteigenden muss also eine professionelle und berufsbezogene Reflexionsarbeit bereitstellen, die die in 2.4 dargestellten notwendigen Eckpunkte beinhaltet.

Das „Identitätskreuz“ bietet dabei vielfältige Ansatzpunkte, die wesentlichen Perspektiven zu beschreiben, in denen eine Rollenaueinandersetzung mit dem Ziel der

Dialog- und Passungsfähigkeit stattfinden soll. Die biblisch-christliche Tradition und der pastoraltheologische Leitrahmen bilden in diesem „Identitätskreuz“ objektive Erarbeitungspunkte:

Für den Berufseinstiegenden ist der pastoraltheologische Leitrahmen in der Gegenüberstellung zu der Gemeinde ein wichtiger Bezugspunkt, in dem berufliche Aufgaben und Anforderungen erkannt werden können. In der Reflexion der eigenen Persönlichkeit, Glaubensprägung und Fähigkeiten und der konkreten Gemeindesituation kann im Bezug auf diese Perspektive ein eigenes berufliches Rollenbild entwickelt werden.

In dieser beruflichen Rollenentwicklung stellt die biblisch-christliche Tradition als horizontale Gegenüberstellung zur Person einen weiteren wichtigen objektiven Erarbeitungspunkt dar. Während der pastoraltheologische Leitrahmen der Frage „Wer bin ich beruflich?“ nachgeht, eröffnet die biblisch-christliche Tradition die Frage „Wer bin ich als Mensch vor Gott?“. Gerade weil es um das Berufsfeld christlicher Gemeinde geht, in der der theologische Dienst an den Menschen als Botschafter an Christi statt im Vordergrund steht, ist es von Anfang an wichtig, diese beiden Gesichtspunkte zu unterscheiden. Bei aller notwendigen Dialog- und Passungsarbeit, bei aller notwendigen personalen Kompetenz als wichtigstes Handlungs- und Steuerungsinstrument der gesamten Berufstätigkeit und bei aller Sinnhaftigkeit pastoraler Tätigkeit, liegt doch der Wert und das Ziel eines Menschen darin, seine Berufung, Kind Gottes zu sein, zu erkennen und zu leben: „Wer ich auch bin, du kennst mich, dein bin ich, oh Gott!“²³⁹

Weiterentwicklungsmöglichkeiten: Auch wenn die zentralen Entwicklungen im Berufseinstieg nicht vorweggenommen werden können, kann doch danach gefragt werden, inwiefern diese Verknüpfungs- und Synthesearbeit und Dialog- und Passungsfähigkeit für den beruflichen Kontext nicht schon viel früher konkret in den Blick genommen werden können. Im Studium werden von den Studierenden eine ganze Reihe vorberuflicher Erfahrungen in Praktika gemacht, die in Reflexionsräumen aus-

²³⁹ Bonhoeffer, Widerstand, 243

gewertet und mit dem späteren beruflichen Arbeitsfeld in Verbindung gebracht werden könnten. Identitätsarbeit könnte so im Studium thematisiert werden, damit schon zu diesem Zeitpunkt eine Verknüpfungs- und Synthesearbeit gefördert wird, in der die Studierenden in die Lage versetzt werden, biografische Bezüge, praktische Erfahrungen und theoretische Studieninhalte miteinander in beruflicher Perspektive in Verbindung zu setzen.

Offene Fragen: Daraus ergibt sich auch eine erste offene Fragestellung, inwiefern studien- und berufsbezogene Identitätsarbeit in das Studium eingebaut werden kann. Zu denken ist dabei nicht an eine freiwillige Mentorenarbeit, sondern an vorgegebene, strukturierte Reflexions- und Entwicklungsgespräche nach Praktika, die sich z. B. in den Lern- und Entwicklungsschritten an den hier beschriebenen Anforderungen für das Berufsfeld Gemeinde orientieren und entsprechend als Studienleistung verstanden werden.

Eine weitere offene Fragestellung ergibt sich aus der Vorgehensweise in dieser Arbeit: Die wesentlichen Ergebnisse dieser Arbeit sind durch die Verknüpfung von hier geleisteter Literaturliteraturarbeit und Beobachtungen der vergangenen Jahre in der Praxis des begleiteten Berufseinstiegs entstanden. Im Gegensatz dazu beruhen gerade die sozialpsychologischen Ergebnisse der Patchwork-Identität, wie sie von Heiner Keupp dargestellt wurden, auf einer langfristigen empirischen Arbeit. Es wäre also wünschenswert, wenn die Ergebnisse dieser Arbeit auch empirisch verifiziert oder überarbeitet werden könnten. Zu denken ist da an eine empirische Untersuchung, die die Berufseinsteigenden nach den beruflichen Entwicklungsaufgaben fragt und dabei auch untersucht, welche berufliche Bedingungen einerseits und welche Persönlichkeitsmerkmale andererseits die Bewältigung dieser Herausforderungen fördert oder hindert.

Pastoraltheologischer Leitrahmen

Grundlegender Impuls: Mit diesem in dieser Arbeit dargestellten pastoraltheologischen Leitrahmen statt einem personenbezogenen Leitbild, werden m. E. die wesentlichen beruflichen Bezugspunkte pastoraler Tätigkeit im Berufsfeld Gemeinde beschrieben. Damit können auch die beruflichen Anforderungen als kommunikations-, führungs- und beziehungsbezogene Anforderungen für einen Berufseinsteigenden

erkennbar, annehmbar und gestaltbar werden. Sie stellen so einerseits in einem diffusen Berufsfeld begrenzend erwartbare, berufliche Funktionen dar und eröffnen andererseits eine flexible Ausgestaltung durch die konkrete Gemeindesituationen und die konkreten Persönlichkeitsdispositionen.

Weiterentwicklungsmöglichkeiten: Ein beruflicher Leitrahmen hat in der bisherigen Reflexionsarbeit im begleitenden Berufseinstieg in dieser konkreten Darstellung gefehlt. In der Konsequenz hat vor allem die Auseinandersetzung mit diffusen Erwartungen in der Reflexion einen breiten Platz eingenommen. Auch wenn wie oben beschrieben diese Auseinandersetzung und Rollenentwicklung zentrale Anforderung bleibt, ergeben sich aus diesem funktionalen dreifachen Leitrahmen eine ganze Reihe von Weiterentwicklungsmöglichkeiten auf verschiedenen Ebenen der Begleitung, Fortbildung und Reflexion im begleitenden Berufseinstieg.

Zum Ersten ist da an das Stellenprofil zu denken, das in der Vermittlung von Berufseinsteigenden von der Gemeinde eingefordert wird. Hier könnte eine Ausrichtung auf diese Anforderungen im Kontext von Strukturmerkmalen der Gemeindesituation und Zielerwartungen im Bezug auf die Anstellung für mehr Konkretion und Begrenzung sorgen. Im Gegenzug könnte in Anlehnung an diesen Leitrahmen auch Personalprofile erstellt werden.

Zum Zweiten ergeben sich für den Anfangsbesuch, in dem eine Reflexion im Schwerpunkt auf die Identifizierung konkreter Anforderungen und perspektivischen Handlungsmöglichkeiten ausgerichtet ist, neue Strukturierungsmöglichkeiten. Zum Dritten gewinnt die Reflexionsarbeit in den Seminarwochen zur Rollenfindung eine neue Ressourcenperspektive, wenn auf kommunizierbare, beruflich erwartbare Erwartungen zurückgegriffen werden kann.

Eine weitere Entwicklungsmöglichkeit liegt in der Auswahl der Fortbildungselemente. Hierbei wäre es m. E. sinnvoll, vor allem die Fortbildung im Bezug auf die führungsbezogene Anforderung neu zu überdenken, da sich Berufseinsteigende in der Regel von vornherein mit dieser komplexen Anforderung konfrontiert sehen, aber bis zu diesem Zeitpunkt in der Frage des Leitungshandelns größtenteils nur Erfahrungen im Selbstmanagement gemacht haben. Zu denken wäre da z.B. an die Integration eines weiterführenden Moduls aus dem Master Evangelische Gemeindepraxis. Im

Gegenzug wäre zu überdenken, inwiefern Elemente und Methoden zur Bewältigung der führungsbezogenen Anforderung schon im Studium thematisiert werden müssten.

Offene Fragen: Daraus ergibt sich auch hier eine erste offene Fragestellung für die Ausrichtung des Studiums mit einem BA-Abschluss in Evangelischer Theologie. Die Entwicklungsgrundlagen zur Bewältigung aller drei Anforderungen müssen m. E. in unterschiedlicher Ausprägung schon im Studium gelegt und können nicht auf den Berufseinstieg verschoben werden, wenn das Berufsfeld Gemeinde primäres Studienziel ist. Dabei ergeben sich offenen Fragen, inwiefern die Ausrichtung und Schwerpunktlegung des Studiums verändert, erweitert oder umstrukturiert werden müsste. Zu denken wäre da z. B. diesen Leitrahmen in die Zielbeschreibung des Studiums aufzunehmen und Lerninhalte – nicht nur in der Praktischen Theologie – darauf auszurichten.

Eine weitere offene Frage im Bezug auf das Studium ist die Frage nach dem Verhältnis von theologischer Fachkompetenz und Kommunikationskompetenz. Hier wäre daran zu denken, die Herausforderungen und Möglichkeiten postmoderner Medien- und Kommunikationsgesellschaft herauszuarbeiten und gegebenenfalls die Lerninhalte z. B. von Homiletik und Predigtlehre zu erweitern oder anzupassen.

Im Rahmen dieser Arbeit konnte nicht weiter auf eine Leitbild- bzw. Leitrahmenentwicklung für Hauptamtliche im Gemeinschaftsbereich eingegangen werden. Allerdings wird diese Leitbildentwicklung zur Zukunftsorientierung dieses Berufes notwendig sein. Es wäre vorstellbar, die geschichtliche Entwicklung des Predigerberufes im Bund evangelischer Gemeinschaften zu rekonstruieren, um in ähnlicher Weise wie Christian Grethlein danach zu fragen, inwiefern geschichtliche Entwicklungen gegenwärtige Herausforderungen an Hauptamtliche überlagern.

Eine weitere offene Frage ergibt sich aus der führungsbezogenen Anforderung, die m. E. sowohl im Studium als auch im Berufseinstieg stärker in den Blick genommen werden muss. Hier wäre es wünschenswert nicht nur einzelne Aufgaben und Kompetenzen professionellen Leitungshandelns zu vermitteln, sondern danach zu fragen, in welcher Entwicklungsstruktur Möglichkeiten geschaffen werden können, damit sich Führungskompetenz vom Studium bis zum Berufseinstieg und darüber hinaus kontinuierlich entwickeln kann.

Insgesamt ist in den Ergebnissen dieser Arbeit m. E. deutlich geworden, dass ein begleiteter Berufseinstieg in das Berufsfeld Gemeinde nicht nur sinnvoll, sondern notwendig ist. Denn die Entwicklung einer eigenen Berufsbiografie und eines eigenen Rollenverständnisses ist für den Berufseinsteigenden in das Berufsfeld Gemeinde ein komplexes, anstrengendes, störanfälliges und riskantes Unterfangen. Ein begleiteter Berufseinstieg unterstützt und begleitet mit notwendigen Ressourcen dieses Unterfangen, damit Berufseinsteigende Eigenverantwortlichkeit und Handlungsfähigkeit entwickeln und so die wesentliche Grundvoraussetzung geschaffen wird, um im Berufsfeld Gemeinde langfristig arbeiten zu können.

Literaturverzeichnis

13. Kinder- und Jugendbericht. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bundestagsdrucksache 16/12860, Berlin 2009.
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/13-kinder-jugendbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>
- 25 Jahre Brüderhaus "Tabor". 1909 - 1934 - ein Denkmal der Gnade und Barmherzigkeit unseres Herrn Jesus Christus. Brüderhaus Tabor, Marburg 1934
- Ausbildungsplan für das Vikariat. Predigerseminar der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck. www.ekkw.de/predigerseminar/vikariat/ausbildungsplan.html.
- Barz, Heiner: Neue Werte – neue Wünsche, Düsseldorf 2001.
- Beck, Ulrich: Risikogesellschaft, Frankfurt 1986.
- Beck, Ulrich: Das Zeitalter des eigenen Lebens. APuZ (Aus Politik und Zeitgeschichte: Beilage zur Wochenzeitschrift Das Parlament), B29/2001.
- Becker, Dieter: Pfarrberufe zwischen Praxis und Theorie. Deutsches Pfarrblatt 10/2008.
- Becker, Dieter: Pfarrberufe zwischen Praxis und Theorie. Frankfurt 2008.
- Begleiteter Berufseinstieg in den Hauptamtlichen Dienst. Hg v. der Studien- und Lebensgemeinschaft Tabor, Marburg 2007.
- Bergner, Thomas: Burnout-Prävention. 2. überarbeitete und aktualisierte Aufl., Stuttgart 2010.
- Böhlemann, Peter, Herbst, Michael: Geistlich leiten. Göttingen 2011.
- Böhlemann, Peter: Wie die Kirche wachsen kann. Göttingen ²2009
- Bölts, Stefan [Hrsg.]: Pfarrberuf heute. Befragungen und Studien zum Pfarrberuf. Berlin, 2010.
- Bonhoeffer, Dietrich: Gemeinsames Leben. München ¹⁰1961.
- Bonhoeffer, Dietrich: Widerstand und Ergebung. München ⁸1961.
- Breitenbach, Günther: Gemeinde leiten. Stuttgart 1994.
- Buchholz, Christian: Pastorale Identität. Deutsches Pfarrblatt, Heft 6 /2007.
- Conzen, Peter: Erik H. Erikson, Grundpositionen seines Werkes. Stuttgart 2010.
- Deeg, Alexander: Praktische Theologie, Module der Theologie. Band 5, Gütersloh 2009.
- Dem Auftrag verpflichtet. Theologische Stellungnahme des Bundes evangelischer Gemeinschaften zu Gemeinschaft, Gemeinde und Kirche. Marburg 2011

Dober, Hans Martin: Pfarrersein unter Marktbedingungen. Deutsches Pfarrerblatt, Ausgabe 4 / 2009.

Donders, Paul: Kreative Lebensplanung. Asslar ²2004.

Douglass, Klaus: Die neue Reformation. Stuttgart 2001.

Egelkraut, Helmut: Lebenshaltung und Lebensgestaltung des Predigers. Der Reichgottesarbeiter 4 (1987), 3-11.

Eickelpasch, Rolf: Identität, Bielefeld ³2004.

Erikson, Erik H.: Kindheit und Gesellschaft. Stuttgart 1976.

Erikson, Erik H.: Identität und Lebenszyklus. Frankfurt 1966.

Erikson, Erik H.: Jugend und Krise. Stuttgart 1970.

Erikson, Erik H.: Lebensgeschichte und historischer Augenblick. Frankfurt 1977.

Erikson, Erik H.: Der vollständige Lebenszyklus. Frankfurt. 1980.

Erikson, Erik H.: Der junge Mann Luther. München 1958.

Frost, Michael: Die Zukunft gestalten. Asslar 2008.

Frost, Michael; Brunner Reinhard: Freiheit entdecken. Berlin 2010.

Funk, Rainer: Ich und Wir. Eine erste Psychoanalyse des postmodernen Charakters. München 2005.

Giersberg, Georg: Führung ist BWL, Bildung und Charakter. FAZ Nr. 300 vom 24.12.2012

Goleman, Daniel: Emotionale Intelligenz. München 1996.

Greiffenhagen, Martin: Das evangelische Pfarrhaus. Stuttgart 1994.

Grethlein, Christian: Pfarrer- ein theologischer Beruf. Frankfurt 2009.

Grethlein, Christian: Praktische Theologie. Berlin 2012.

Grethlein, Christian: Pfarrersein heute. Deutsches Pfarrblatt, 1/1999.

Gutsche, Friedhardt: Unser Dienst in der Spannung von Anforderung und Überforderung. Der Reichgottesarbeiter 4 (1996), 3-13.

Härle, Wilfried: Dogmatik. 3. überarbeitete Aufl. Berlin 2007.

Heimbucher, Kurt: Leitlinien für den Dienst des Predigers. Unveröff. Protokoll zur Mitgliederversammlung des Gnadauer Verbandes, Februar 1987.

Hempelmann, Heinzpeter: Wir haben den Horizont weggewischt. Wuppertal 2008.

Hempelmann, Heinzpeter: Gott in der Erlebnisgesellschaft. Wuppertal 2001.

Hempelmann, Heinzpeter: Was sind denn diese Kirchen noch?. Wuppertal 2006.

- Hempelmann, Heinzpeter: Roter Faden oder rotes Tuch?. Marburg 2009,
http://www.akademieps.de/download/4287-hempelmann_Roter%20Faden%20oder%20rotes%20Tuch.pdf.
- Hendricks, Uwe: Professionalisierung als Entwicklungsaufgabe. Wiesbaden 2006.
- Herbst, Michael: Geistliche Leitung als Dienst für eine missionarische Volkskirche. Evangelischer Pressdienst, Dokumentation Nr.16/17, Frankfurt 2011.
- Herbst, Michael: Was bin ich?. Kerygma und Dogma, 2011/3.
- Herbst, Michael: Wachsende Kirche. Gießen 2008.
- Herbst, Michael: Mission bringt Gemeinde in Form. Neukirchen-Vlyn 2006.
- Herbst, Michael: Und sie dreht sich doch. Asslar 2001.
- Hess, Gerhard: Kompetenzprofile. Was Professionelle in der Jugendarbeit können sollen und wie sie es erlernen. Weinheim 2004.
- Heyl von, Andreas: Zwischen Burnout und spiritueller Erneuerung. Frankfurt 2003.
- Hopp, Günter: Das sich wandelnde Bild des Taborbruders in der Geschichte des DGD. Unveröff. Konzept, Marburg 1991
- Hybels, Bill: Mutig führen. Asslar 2002.
- Iff, Markus [Hrsg.]: Berufen, beauftragt, gebildet – Pastorales Selbstverständnis im Gespräch. Neukirchen-Vluyn 2012.
- Jeges, Oliver: Generation Maybe. Die Welt, 23. März 2012.
- Josuttis, Manfred: Der Pfarrer ist anders. München ³1987
- Josuttis, Manfred: Die Einführung in das Leben. Gütersloh 1996.
- Kabel, Thomas: Übungsbuch Liturgische Präsenz. Gütersloh 2011
- Karle, Isolde: Der Pfarrberuf als Profession. Freiburg ³2008.
- Karle, Isolde: Kirche im Reformstress. Gütersloh 2010.
- Karle, Isolde: Zur Professionalität des Pfarrberufs. Deutsches Pfarrblatt 1/2009.
- Karle, Isolde: Pfarrerinnen und Pfarrer in der Spannung zwischen Professionalisierung und Professionalität. Deutsches Pfarrblatt 12/2003.
- Keller-Schneider, Manuela: Entwicklungsaufgaben im Berufseinstieg von Lehrpersonen. München 2010.
- Keupp, Heiner: Fragment oder Einheit. München 2009, http://www.ipp-muenchen.de/texte/keupp_09_freising04_text.pdf.
- Keupp, Heiner: Ambivalenzen postmoderner Identität. Beck, Ulrich: Riskante Freiheiten. Frankfurt 1994, 336-352.

- Keupp, Heiner: Identitätskonstruktionen. Hamburg ⁴2006.
- Keupp, Heiner: Individuum / Identität. Otto, Hans-Uwe [Hrsg.]: Handbuch Soziale Arbeit, 4. überarb. Auflage, München 2011, 633-637.
- Keupp, Heiner: Freiheit und Selbstbestimmung. Freiburg 2012.
- Keupp, Heiner: Selbstsorge. Freiburg 2012.
- Kerch, Volkhard: Die Institutionalisierung religiöser Kommunikation. Klatetzki, Thomas: Organisation und Profession. Wiesbaden 2005, 199-220.
- Kirche der Freiheit. Perspektiven für die Evangelische Kirche im 21. Jahrhundert. Ein Impulspapier des Rates der EKD, Hannover 2006.
www.ekd.de/download/kirche-der-freiheit.pdf
- Klessmann, Michael: Theologische Identität als Dialogfähigkeit zwischen Tradition und Situation. Praktisch-theologische Perspektiven zum Studium der Theologie. PT 35 (2000).
- Klessmann, Michael: Pfarrbilder im Wandel. Neukirchen 2001.
- Klessmann, Michael: Pastoralpsychologie. Neukirchen-Vluyn ³2006.
- Klessmann, Michael: Das Kreuz mit dem Beruf. Neukirchen-Vluyn 2007.
- Klostermeier, Birgit: Das unternehmerische Selbst der Kirche. Berlin 2011.
- Leitbild für Hauptamtliche im Verkündigungsdienst. Unveröff. Bericht der Arbeitsgruppe "Hauptamtlichen-Leitbild" für die Mitgliederversammlung des Ev. Gnadauer Gemeinschaftsverbandes. Kassel, 14.02.2002.
- Leipold, Bernhard: Sozialisation, Selbstbild und Identität: Hurrelmann, Klaus [Hrsg.]: Handbuch Sozialisationsforschung. 7. überarb. Auflage, Weinheim 2008, 398-409.
- Leman, Kevin: Das Hirtenprinzip. Gütersloh ²2005
- Leitbild für Prediger der Chrischona-Gemeinden. Bettingen ²1998.
- Lindner, Herbert: Kirche am Ort. Stuttgart 1994.
- Lüdke, Frank: Diakonische Evangelisation. Die Anfänge des Deutschen Gemeinschafts-Diakonieverbandes 1899-1933. Stuttgart 2003.
- Luther, Henning: Religion und Alltag. Stuttgart 1992.
- Machel, Edgar: Pastoraler Führungsstil und Gemeindegewachstum. Frankfurt 2008.
- Malm, Magnus: Gott braucht keine Helden. Wuppertal 1997.
- Marhold, Wolfgang: Religion als Beruf. Stuttgart 1977.
- Marhold, Wolfgang: Evangelische Theologie studieren. 2. erw. Aufl. Berlin 2007.
- Maxwell, John: Leadership. Gießen 2002.

- Meyer-Blank, Michael: Studien- und Arbeitsbuch Praktische Theologie.
Göttingen 2008
- Mülherr, Silke: Kein Grund zum Heulen. Die Welt, 28. März 2012.
- Möller, Christian: Einführung in die Praktische Theologie. Tübingen 2004.
- Morgner, Christoph: Unsere Aufgaben und unsere hauptamtlichen Mitarbeiter.
Akzente für Theologie und Dienst 5 (1998); 12-13.
- Newbigin, Lesslie: National Christian Council Review. 1965, Seite 479-483.
<http://www.newbigin.net/assets/pdf/65ml.pdf>
- Noack, Juliane: Erik H. Eriksons Identitätstheorie. Oberhausen 2005.
- Noss, Michael: Aufbrechen, verändern, gestalten. Wuppertal 1999.
- Nouwen, Henri: Suche nach Einklang. Freiburg 1984.
- Oerter, Rolf [Hrsg.]: Entwicklungspsychologie. 6. überarb. Aufl., Weinheim 2008.
- Pachmann, Herbert: Pfarrer sein - Pfarrerin sein: ein Beruf und eine Berufung im Wandel. Göttingen 2011.
- Pannenberg, Wolfhart: Anthropologie. Göttingen 2011.
- Reese-Schäfer, Walter: Luhmann zur Einführung. Hamburg 1992.
- Rohde, Joachim: Urchristliche und frühkatholische Ämter. Eine Untersuchung zur frühchristlichen Amtsentwicklung im Neuen Testament und bei den apostolischen Vätern. Berlin 1976.
- Rogers, Carl R.: Entwicklung der Persönlichkeit. Stuttgart ¹³2000
- Rösel, Christoph: Auswertung Tabor-CTL-Absolventenbefragung. Unveröff.
Auswertung der Evangelischen Hochschule. Marburg 2012.
- Rössler, Dietrich: Grundriß der Praktischen Theologie. 2. erw. Aufl. Berlin 1994.
- Ruhbach, Gerard: Geistlich leben. Gießen ²1997.
- Sandrock, Axel: Professionalität und Identität im Pfarramt. Deutsches Pfarrerblatt,
1 / 2000
- Sanin, Daniel: Zur Kritik des Identitätsbegriffs. Wien 2002.
http://home.reflex.at/~ikp.wien/kritik_des_identitaetsbegriffs.pdf
- Schreyögg, Astrid: Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung.
Frankfurt 1996.
- Schneider, Nikolaus: Berufen – wozu? Zur gegenwärtigen Diskussion um das Pfarrbild in der Evangelischen Kirche. Neukirchen-Vluyn 2009.
- Schneider, Theo: Der Prediger-Beruf und Berufung. Der Reichgottesarbeiter 4 (1987), 11-22.

- Schneider, Theo; Einführung zu den „Leitlinien für den Dienst des Predigers“. Der Reichgottesarbeiter 4 (1987), 22-23.
- Schröter, Jens: Neutestamentliche Schlaglichter zur Begründung des pastoralen Dienstes. Iff, Markus [Hrsg.]: Berufen, beauftragt, gebildet – Pastorales Selbstverständnis im Gespräch. Neukirchen-Vluyn 2012. 1-29
- Schulze, Gerhard. Erlebnisgesellschaft. Frankfurt 2005.
- Seitz, Manfred: Praxis des Glaubens. Göttingen 1979.
- Sennett, Richard: Der flexible Mensch. München 2000.
- Siehler, Martin: Leiten von geistlichen Leitern. Masterarbeit CTL 4000, 2010.
- Simsa, Ruth: Leadership in Nonprofit-Organisationen. Wien 2008.
- Sommer, Regina [Hrsg.]: Schwellenkunde. Einsichten und Aussichten für den Pfarrberuf im 21. Jahrhundert. Stuttgart 2012.
- Sorg, Theo: Was unseren Dienst trägt. Der Reichgottesarbeiter 5 (1996), 3-13.
- Steingart, Gabor: Das ist doch nicht normal. Der Spiegel 10/2011.
- Stott, John R.: Der Verkündiger. Neutestamentliche Studien zum Wesen und Auftrag des Verkündigers. Witten 1979.
- Spitzer, Manfred: Digitale Demenz; FAZ Nr. 215 vom 14.9.2012.
- Steiger, Thomas: Handbuch angewandte Psychologie für Führungskräfte. Heidelberg 2005.
- Wagner-Rau, Ulrike: Auf der Schwelle. Stuttgart 2009.
- Wegner, Gerhard: Was ist geistliche Leitung?. PTh 96, 2007, 185-200.
- Zarnow, Christopher: Identität und Religion. Tübingen 2010.
- ZeitGeist 2: Postmoderne Heimatkunde. Marburg 2009.
- Zimbardo, Philip: Psychologie. 7. neu übers. und bearb. Aufl., Heidelberg 1999.
- Zimmermann, Johannes: Gemeinde zwischen Sozialität und Individualität. Neukirchen-Vluyn, 2009.
- Zimmerling, Peter: Evangelische Spiritualität. Göttingen 2003.
- Zindel, Daniel: Geistesgegenwärtig führen. Schwarzenfeld 2009.

Anhang 1 - Abbildungen

Abbildung 1 – Psychosoziales Stufenmodell

Säuglingsalter	Ur-Vertrauen gg. Misstrauen							
Frühe Kindheit		Autonomie gg. Scham, Zweifel						
Spielalter			Initiative gg. Schuldgefühl					
Schulalter				Werksinn gg. Minderwertigkeitsgefühl				
Adoleszenz	Zeitperspektive gg. Zeitdiffusion	Selbstbewusstsein gg. peinliche Identität	Experimentieren mit Rolle gg. negative Identitätswahl	Zutrauen zur eigenen Leistung gg. Arbeitslähmung	Identität gg. Identitätsdiffusion	Sexuelle Identität gg. bisexuelle Diffusion	Führungspolarisation gg. Autoritätsdiffusion	Ideologische Polarisierung gg. Diffusion der Ideale
Frühes Erwachsenenalter						Intimität gg. Isolation		
Erwachsenenalter							Generativität gg. Selbst-Absorption	
Alter								Integrität gg. Lebens-ekel.

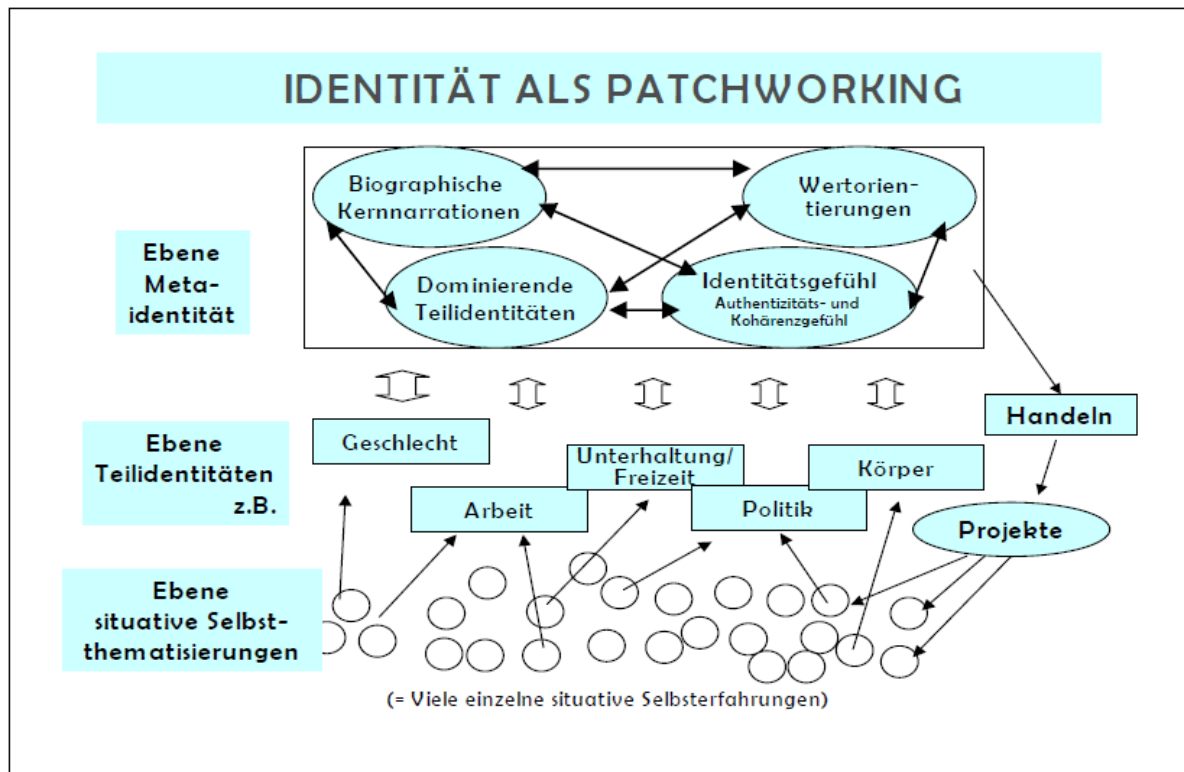
Quelle: Erikson, Der vollständige Lebenszyklus, Seite 72-73

Abbildung 2- Fluide Gesellschaft



Quelle: Keupp, Fragmente, Seite 10

Abbildung 3 – Identitätskonstruktionen



Quelle: Keupp, Identitätskonstruktionen, Seite 218

Anhang 2 – Begleiteter Berufseinstieg in den hauptamtlichen Dienst

Die Vision für das Studium in der Evangelischen Hochschule Tabor (EHT) ist zum einen, dass die Studierenden befähigt werden, christliche Lehre und christliches Leben zu integrieren, dass sie in der Lage sind, ihre persönlichen und dienstlichen Gaben zu entwickeln, dass sie die Reichtümer des christlichen Glaubens in einem offenen Umfeld erforschen können und dass sie ihren eigenen Beitrag zum weltweiten Leib Christi leisten. Zum anderen liegt die Vision darin, dass die Studierenden selbst

- eine missionarische Vision gewinnen – um das Evangelium von Christus zu verkündigen und Glauben zu entfachen.
- eine geistliche Vision gewinnen – um Menschen auf ihrem Glaubensweg zu begleiten.
- sie eine apologetische Vision gewinnen – um in der Lage zu sein, den christlichen Glauben in einem säkularen Umfeld zu vertreten.

Um diese Vision nach dem Studium in die Hauptamtlichenpraxis umsetzen zu können, schließt sich an die vier Jahre des Studiums an der EHT eine zweijähriger begleiteter Berufseinstieg in den hauptamtlichen Dienst an. Das Ziel für diesen begleiteten Berufseinstieg liegt darin, den Studierenden einen Zugang in die Gemeindegarbeit zu ermöglichen, die Vision des theologischen Studiums in die Praxis umzusetzen und die Rolle und Identität als Hauptamtlicher zu entwickeln bzw. auszubauen.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden in diesen zwei Jahren verschiedene Begleitungs-, Reflexions- und Fortbildungsmaßnahmen integriert. Unser Begleitungssystem beruht auf einem Drei-Säulen-Modell:

- Begleitung in der Gemeinde durch den örtlichen Dienstvorgesetzten oder einem vom Dienstvorgesetzten beauftragten haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter.
- Begleitung durch einen Mentor. Der Mentor steht außerhalb der Dienstbeziehung und hilft von außen, die Rolle als Hauptamtlicher einzunehmen.
- Die Begleitung durch Tabor findet durch den Anfangsbesuch, die beruflichen Reflexions- und Fortbildungseinheiten in den vier Seminarwochen und durch eventuelle Vermittlung in Krisen- oder Konfliktsituationen statt.

Diese erste Berufseinstiegsstelle suchen sich die Absolventen in der Regel nicht selbst, sondern werden darin von der Studien- und Lebensgemeinschaft Tabor (SLG) nach intensiven Vorgesprächen begleitet und gesendet. Mit Sendung beschreiben wir das gemeinsame Suchen nach dem Weg Gottes, unter Berücksichtigung der Gaben, Fähigkeiten, Persönlichkeit und der familiären Situation der Absolventen. In der Position zwischen Absolventen und Gemeinde nimmt die SLG so eine Vermittlerrolle wahr, in der wir bemüht sind, Situation, Erwartungen, Anforderungen und Wünsche von Gemeinde und Absolventen so zusammen zu bringen, dass für beide eine gute Startposition entsteht, einander zu dienen und gemeinsam die Wege und Möglichkeiten Gottes zu entdecken.

Begleitung durch den Dienstvorgesetzten / Praxisanleiter vor Ort

Die Praxisbegleitung im Berufseinstieg in die Gemeindearbeit durch den Dienstvorgesetzten stellt natürlich den Schwerpunkt der Begleitung dar. Es geht hierbei um gemeinsame Absprachen, Teamarbeit, Gemeindeprozesse, Gaben und Fähigkeiten, Erledigung von Aufgaben, Veränderungsprozesse und vieles mehr.

Deshalb beziehen sich die Begleitungs- und Reflexionsmaßnahmen vor allem auf die Dienstgemeinschaft und die Möglichkeit und Notwendigkeit, Arbeit und Kompetenzen des Berufseinsteigenden einzuschätzen und zu bewerten.

Natürlich geschieht Begleitung auch über die von uns angesprochenen Maßnahmen hinaus. Aber da sie situations- und gemeindeabhängig sind, geben wir an dieser Stelle keine weiteren Empfehlungen.

Herausforderungen im Berufseinstieg und Einführung

Jeder Berufseinstieg hat besondere Herausforderungen und Phasen. Im Gegensatz zu allen anderen ist für einen Berufseinsteigenden immer alles neu und erst einmal nichts selbstverständlich. Die Unterstützung durch die Praxisanleiter ist wichtig, weil es im Berufseinstieg darum geht,

- neue Aufgaben und Situationen zu gestalten
- Kernkompetenzen und Potenziale zu entwickeln
- qualifiziertes Feedback zum eigenen Erleben und Verhalten zu bekommen
- Arbeitsstil, Zeitmanagement, Arbeitsplatz, Führungsverhalten und Prioritätensetzung zu gestalten
- den Integrationsprozess in die Gemeinde zu steuern
- Entscheidungsunsicherheiten im persönlichen, beruflichen und geistlichen Bereich zu bearbeiten
- Konflikte und Probleme zu bearbeiten und Lösungen zu suchen
- kommunikative Fähigkeiten zu verbessern

Damit eine gute, zielorientierte und den Bedürfnissen der Gemeinde entsprechende Zusammenarbeit gelingen kann, ist eine umfassende Einführung des Berufseinsteigenden in die Visionen, Ziele, Aufgaben, Erwartungen und Beziehungen in der Gemeinde notwendig.

Für diese Einführung in die Gemeinde und die Aufgabengebiete der Berufseinsteigenden stellen wir als Anregung eine Checkliste zur Verfügung.

Gesprächsbogen zur Bewertung einer Gruppenstunde

Mit diesem Analysebogen besteht die Möglichkeit, die Umsetzung einer konkreten Gruppenstunde zu bewerten und in einem Dienstgespräch zu reflektieren. Dieser Bogen ist als Gesprächsvorlage gedacht, Positives und Kritisches konkret anzusprechen und Strategien zu formulieren, um Gaben und Potenziale auszubauen und Schwierigkeiten und Defizite zu bearbeiten oder zu kompensieren.

Predigtgesprächsbogen

Da in der Arbeitswelt eines Hauptamtlichen im Gemeindedienst zu einem großen Teil die Aufgabe der Verkündigung gehört, sollte es natürlicherweise für den begleiteten Berufseinstieg dazugehören, auch die Reflexion der Rolle als „Prediger“ einzuüben. Während des Studiums erwarten wir im Zuge der Predigtpraktika, dass Predigtmentoren qualifizierte Rückmeldungen zu der gehaltenen Predigt geben. Mit dem Predigtgesprächsbogen möchten wir eine Anregung geben, mit dem Berufseinsteigenden zusammen, an der Entwicklung der Predigtarbeit in der Gemeinde zu arbeiten. Dabei ist Kritik die Kunst zu loben und das Lob der Predigt besteht darin, dass die Kritik die Predigt aufnimmt und weiterführt – selbst dann wenn nicht alles gelobt werden kann. Dieser Gesprächsbogen soll mit aller Subjektivität das Verstehen der Predigt und die Freude am Predigen fördern.

Kompetenzfragebogen

Eine ausführliche Möglichkeit, die Kompetenzen des Berufseinsteigenden zu bewerten und zu reflektieren, besteht im Kompetenzfragebogen.

Für den Berufseinstieg ist es zweimal vorgesehen, einen Kompetenzfragebogen auszufüllen und im Gespräch mit dem Berufseinsteigenden auszuwerten (Halbzeit- und Abschlussgespräch). Beide Male kann es hilfreich sein, den Kompetenzfragebogen auch vom Berufseinsteigenden ausfüllen zu lassen und die Fremd- und Eigenwahrnehmung zu vergleichen.

Zwischenbewertung: Nach einem Jahr soll der Kompetenzfragebogen als Möglichkeit für ein Zwischengespräch dienen (siehe auch Konsolidierungsgespräch).

Abschlussbewertung: Am Ende des Berufseinstiegs bildet der Kompetenzfragebogen zusammen mit einem schriftlichen Arbeitszeugnis die Abschlussbewertung.

Konsolidierungsgespräch

Im Berufseinstieg verstehen wir das erste Jahr als Einstiegs- und das zweite als Konsolidierungsphase. In der Einstiegsphase (6-12 Monate) ist das Kennenlernen der Gemeinde und des Aufgabenfeldes ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit. Diese Phase ist natürlich sehr stark davon geprägt, dass der Berufseinsteigende sich im System und in den Erwartungen der Gemeinde zurechtfindet. Hier sind klare Arbeitsanweisungen und Orientierungshilfen sehr wichtig. Nach der Einstiegsphase – spätestens aber nach einem Jahr - sollte dann ein Gespräch stattfinden, in dem Schwerpunkte und Prioritäten für den Arbeitsbereich des Berufseinsteigenden für die zweite Hälfte des Berufseinstiegs neu verhandelt und abgesprochen werden. Denn in dieser Konsolidierungsphase sollen System und Erwartung der Gemeinde effektiv mit den Gaben, Fähigkeiten und Ideen des Berufseinsteigenden zusammengeführt und verbunden werden.

Die Zwischenbewertung nach einem Jahr wäre eine Möglichkeit ein Konsolidierungsgespräch zu führen.

Arbeitszeugnis

Zum Abschluss Berufseinstieg gehört ein qualifiziertes Arbeitszeugnis; auch dann, wenn die Anstellung fortgesetzt wird. Für Arbeitszeugnisse gibt es gesetzliche Vorgaben, die zu beachten sind.

Weitere Vorgaben für den Berufseinsteigenden im Dienstalltag

Arbeitszeittagebuch

Der Berufseinsteigende ist verpflichtet, im ersten Jahr ein Arbeitszeittagebuch zu führen. Das Ziel liegt darin, dass der Berufseinsteigende in der Einstiegszeit zum einen eine objektive Dokumentation erstellt, wie viele Stunden in welche Arbeitsbereiche investiert wurden und zum anderen, dass er im Tagebuch eine Verbindung zwischen Zeit und Kraftaufwand herstellen kann.

Dieses Arbeitszeittagebuch wird monatlich an den Betreuer in der SLG weitergegeben und kann natürlich in Absprache mit dem Berufseinsteigenden in Dienstgesprächen mit aufgenommen werden.

Anfangs- und Abschlussbericht

Der Berufseinsteigende verfasst für seinen Dienstalltag einen Anfangs- und einen Abschlussbericht. Beide Berichte werden auch mit dem Mentor reflektiert und an den Betreuer in der SLG weitergegeben.

Praxisreflexion

In der Praxisreflexion wird ein konkretes Projekt aus der Gemeindegemeinschaft schriftlich reflektiert. In der dritten Seminarwoche wird diese Praxisreflexion von einem Kolloquium aus Dozenten und Predigern begutachtet und diskutiert. Die schriftliche Ausarbeitung gehört zur Arbeitszeit und sollte der Gemeinde möglichst zur Verfügung stehen.

Begleitung durch einen Mentor

Ziel des Mentoring

Zu unserem Begleitungskonzept im Berufseinstieg gehört die kontinuierliche Begleitung durch einen Mentor. Das Mentoring in diesem Konzept bildet eine zentrale Begleitungsform für den Berufseinsteigenden, um gezielt und reflektiert in die Gemeindepraxis und die Rolle als Hauptamtlicher hineinzufinden. Ziel des Mentoring ist also, dass der Mentor außerhalb einer Dienstbeziehung über zwei Jahre die berufliche Identität fördert, hilft, Wege in die berufliche Praxis und die Bewältigung des Alltags zu finden und den Raum schafft, damit der Berufseinsteigende Leben und Arbeiten außerhalb von Arbeitsprozessen reflektieren kann.

Mentoring erachten wir in dieser Phase als sehr wichtig, weil mit der Bearbeitung der Herausforderungen im Berufsstart wichtige Weichenstellungen für die zukünftige Rolle und Arbeit des Hauptamtlichen vorgenommen wird.

Ablauf des Mentoring

Zeitaufwand

Zu einer kontinuierlichen Mentoringbeziehung in der Berufseinstiegsphase gehören mindestens 10 Treffen in zwei Jahren, die jeweils eine Länge von mindestens 90 Minuten haben sollten. Termine für die Mentoringtreffen sollten mindestens für ein halbes Jahr im Voraus vereinbart werden.

Themen

Die Themen für die Mentoringgespräche sind zum Teil vorgegeben. Zum einen geschieht das, um gezielt einige der oben genannten wesentlichen Fragen einer Berufseinstiegsphase anzusprechen und die Arbeit des Mentors zu vereinfachen. Zum anderen ist es uns wichtig, die berufliche Reflexion und Fortbildung in den Seminarwochen mit einem weiterführenden Mentoring zu koppeln. Das Mentoring soll aber flexibel bleiben, aktuelle Probleme und Fragen des Berufseinsteigenden zu behandeln, die vielleicht dann sogar in die von uns genannten Fragen und Herausforderungen der Ausbildungs- und Einstiegsphase thematisch integriert werden können.

Zu den einzelnen Themen sind im Mentorenordner weitere Ausführungen und Zielformulierungen zu finden.

Dokumentation

Zum eigenen Gebrauch des Berufseinsteigenden bitten wir die Mentorengespräche mit Fragestellung, Ziel und Vorgehensweise zu dokumentieren. Dazu kann die Vorlage „Zielplanungsbogen für Mentoringgespräche“ genutzt werden.

Voraussetzungen für das Mentoring

Auch ein Mentor steht in einem Entwicklungsprozess. Mentoren müssen deshalb nicht perfekte Vorbilder sein und alles wissen und können. Und doch gibt es einige Voraussetzungen und Qualifikationen, die vorhanden sein sollten:

Mentoren in der Begleitung von Berufseinsteigenden sollten notwendigerweise:

- Berufs- und Lebenserfahrung besitzen
- eine inspirierende Art haben, die motiviert
- ein guter, aufmerksamer Zuhörer sein
- Grenzen wahrnehmen und respektieren können
- vertrauenswürdig und aufrichtig sein
- analytisch, kreativ und lösungsorientiert denken

Hilfreich, aber nicht zwingend vorausgesetzt, wäre eine Fortbildung im Bereich Mentoring oder Coaching.

Begleitung durch den Betreuer der SLG

Die Begleitung durch einen Betreuer der SLG ist dreigeteilt:

Anfangsbesuch

Nach etwa drei Monaten erhält jeder Berufseinsteigende einen Anfangsbesuch vom Betreuer der SLG. Wenn es möglich ist, schließt das ein Treffen mit dem Dienstvorgesetzten ein.

Seminarwochen

Die vier Seminarwochen dienen der beruflichen Reflexion und Fortbildung, sind für alle Berufseinsteigende verpflichtend und gelten als Arbeitszeit. Sie sind in der Reflexion thematisch speziell auf Fragen eines Berufseinstiegs zugeschnitten und behandeln in der Fortbildung auf die Praxis ausgerichtete Themen. Die sechstägigen Seminarwochen finden jeweils von Montag 10.00 Uhr bis Samstag 15.00 Uhr statt.

<p>Seminar I (Januar – 6 Tage) Reflexionsthema: Lebensbalance und Lebensstil</p> <p>Reflexionsmethode: Kollegiale Beratung</p> <p>Fortbildung: Zeitmanagement / Projektmanagement Kernkompetenzen im Hauptamtlichen Dienst.</p>	<p>Seminar II (Mai – 3 Tage) Fortbildung:</p> <p>Mitarbeiterbegleitung: Finden – fördern – führen</p>
<p>Seminar III (November – 6 Tage)</p> <p>Reflexionsthema: Rolle – Struktur – Macht</p> <p>Reflexionsmethode: Psychodrama</p> <p>Fortbildung: Liturgische Präsenz Kolloquium zur Praxisreflexion</p>	<p>Seminar IV (Juni – 6 Tage)</p> <p>Reflexionsthema: Identität und Vision</p> <p>Reflexionsmethode: Lösungsorientierte und systemische Beratung</p> <p>Fortbildung: Kasualseelsorge Erarbeiten eines eigenen Identitätsbildes als Hauptamtlicher</p> <p>Ordinationsvorbereitung (Samstag) und Ordination (Sonntag)</p>

Ansprechpartner über zwei Jahre

Der Betreuer der SLG bleibt über den zweijährigen begleiteten Berufseinstieg Ansprechpartner für den Berufseinsteigenden und auf Wunsch auch für die Gemeinde. Durch die Zusendung von Arbeitszeittagebüchern und Anfangs- und Abschlussbericht bleiben wir an der aktuellen Situation des Berufseinsteigenden dran. In Schwierigkeiten oder Konflikten haben sowohl die Berufseinsteigenden als auch die Gemeinde die Möglichkeit, einen Verantwortlichen der SLG mit einzubeziehen.

Richtlinie für Zeitaufwand und Kosten der Begleitungs-, Reflexions- und Fortbildungsmaßnahmen für den Berufseinsteigenden

Mentorenbesuche mit Anfahrt	ca. 35 Stunden = 5,5 Arbeitstage
Ausarbeitung der Praxisreflexion	ca. 25,5 Stunden = 4 Arbeitstage
Seminarwochen insgesamt	21 Arbeitstage

Hinzu kommen die Zeiten für das Berichtswesen (Arbeitszeittagebuch im ersten Jahr, Anfangs- und Abschlussbericht).

Für die Begleitungs-, Reflexions- und Fortbildungsmaßnahmen werden in den **zwei Jahren** – gerechnet auf eine 6 Tageweche mit 38,5 Stunden - etwa 30 Arbeitstage gebraucht. Hinzu kommen die Fahrtkosten für die Seminarwochen und zu den Mentoringgesprächen, die vom Arbeitgeber zu tragen sind.

TABOR

Jens Frisch

*Referent der Studien- und Lebensgemeinschaft
Dürerstrasse 43
35039 Marburg
06421-967403
jens.frisch@tabor.de*

Anhang 3 – Eidesstattliche Erklärung

Marburg, den 21. Januar 2013

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre mit meiner Unterschrift, dass ich die vorliegende Masterarbeit in der gesetzten Frist selbstständig verfasst und keine anderen als die erlaubten Hilfsmittel verwendet habe. Alle Stellen in der Arbeit, die anderen Werken wörtlich oder sinngemäß entnommen sind, habe ich unter Angabe der Quelle als Entlehnung kenntlich gemacht. Zeichnungen, Skizzen, bildliche Darstellungen und Tabellen sind von mir angefertigt worden, soweit sie nicht als Entlehnung gekennzeichnet sind.

Die Arbeit hat einen Umfang von 39.154 Worten.

Marburg, 21. Januar 2013

Jens Frisch