

# SEELSORGESTUDIE UND BERUFUNGSPASTORAL – WER BIST DU? & FÜR WEN BIST DU DA?



Prof. Dr. Christoph Jacobs

Priester und Klinischer Psychologe. Professor für Pastoralpsychologie und Pastoralsoziologie an der Theologischen Fakultät Paderborn; Lehrbeauftragter für Pastoraltheologie am Priesterseminar Paderborn. Schwerpunkte der Forschung sind Persönlichkeit und Gesundheitsförderung (Salutogenese) pastoraler Berufe. Arbeitet in der kirchlichen Arbeits- und Organisationsentwicklung und der Persönlichkeitsentwicklung (Therapie, Geistliche Begleitung, Supervision).

## Prolog: Spirituelle Akzentuierung und Interpretationsrahmen

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

## Seelsorgestudie und Berufungspastoral

„Der Ertrag der Seelsorgestudie ist von hoher Bedeutung für die Berufungspastoral! – Das müssen Sie schnell weitergeben!“. Wo immer wir die Studie in den Diözesen präsentiert haben, sind sich fast alle einig: Es wäre sehr wichtig, wenn die Ergebnisse aus der Deutschen Seelsorgestudie möglichst schnell Eingang finden würden in das Selbstverständnis und das Handlungswissen der Berufungspastoral.

Die „Deutsche Seelsorgestudie 2012-2014“ wurde konzipiert und durchgeführt von einer unabhängigen Forschergruppe verschiedener Universitäten bzw. theologischer Fakultäten (vgl. [www.seelsorgestudie.de](http://www.seelsorgestudie.de))<sup>1</sup>. Teilgenommen haben 42% der SeelsorgerInnen in Deutschland: ca. 4200 Priester, 1050 Diakone, 1500 PastoralreferentInnen, 1900 GemeindeferentInnen aus 22 von 27 Diözesen. Die Studie wurde anonym durchgeführt. Sie darf angesichts der Größe und der Stichprobenziehung als repräsentativ gelten.

Der hier vorgelegte Beitrag verfolgt drei Ziele:

1. **eine knappe Einführung in das Konzept der Studie,**
2. **die Präsentation von ersten zentralen Ergebnissen, die für die Berufungspastoral relevant sein könnten<sup>2</sup>,**
3. **eine erste Diskussion von Konsequenzen für die Berufungspastoral.**

## Der theologische Horizont und die Konzeption der Studie

Wenn man empirische Daten für die Berufungspastoral nutzen möchte, braucht es zuerst eine theologische Vergewisserung. Hermann Stenger hat mit seinem Buch „Eignung für die Berufe der Kirche. Klärung, Beratung, Begleitung“ eine auch heute noch gültige Grundlegung für Berufungspastoral, Berufsausbildung und Berufsförderung pastoralen Personals herausgegeben.<sup>3</sup> Die Leitfragen des Buches lauten: „Welche Kriterien gelten für die Eignung zu einem der zahlreich gewordenen kirchlichen Berufe? Welche Beurteilungsmaßstäbe gibt es? Wie sollte vor allem die pastorale Fähigkeitskompetenz dieser Frauen und Männer aussehen?“ (Klappentext). In seinem eigenen Beitrag legt er auf der Grundlage der Begegnung von Theologie und Humanwissenschaften einen „pastoralanthropologischen Entwurf“ der Architektur der Personen im pastoralen Dienst vor.

Er beschreibt Kompetenz und Identität der Priester, Diakone, Laien im pastoralen Dienst, wie sie in den Texten der Deutschen Bischofskonferenz vorgestellt werden.

Im Zentrum seiner Analyse entwirft er einen dreidimensionalen Berufungsbegriff, der für die Berufungspastoral hilfreich geworden ist. Gott handelt in seiner Berufung am Menschen in einem ganzheitlichen Berufungsgeschehen aus drei unterscheidbaren, aber miteinander verflochtenen Dimensionen: die Ermächtigung zum Leben (Berufung zum Leben), die Erwählung zum Glauben (Berufung zum Glauben), die Berufung zum Dienst (Berufung zum pastoralen Dienst). Für Hermann Stenger gilt: „Immer verhält es sich so, dass die Gewährung von Ermächtigung, Erwählung und Berufung zum pastoralen Dienst aufeinander aufbaut. Keine der „Stufen“ darf ignoriert werden. Ein Bewusstsein spezieller Berufung, das die Ermächtigung zum Leben und die Erwählung zum Christsein zu überspringen versucht, bewirkt ein Zerrbild von Berufung und ist mit pastoraler Kompetenz unvereinbar.“<sup>4</sup> Berufungsentwicklung ist ein unabgeschlossener Prozess und braucht einen fortwährenden Entwicklungs- und Gestaltungsweg. Dazu gehören auch die Selbst-Entwicklung und die Selbst-Gestaltung der Person („Werdewille“) gemäß dem Auftrag Gottes.

Die Seelsorgestudie kann sehr gut an dieser theologischen Anthropologie anknüpfen. Sie versteht sich als Studie zu Gesundheit und Engagement in der Seelsorge.<sup>5</sup> Sie möchte nicht als Studie zur Pastoral oder als „Messung der priesterlichen Identität“ missverstanden werden. Sie fragt „ganz einfach“: Wie zufrieden und wie gesund sind Priester, Diakone und SeelsorgerInnen? Wie hoch ist das Engagement? Wo sind die Belastungen? Wie steht es um die Spiritualität? Welche Bedeutung haben die Arbeitsfelder? Wie hängt alles miteinander zusammen?

**Ebenso wie der theologische Berufungsbegriff geht das Konzept der Studie davon aus, dass menschliche Eigenschaften, der Lebensraum in der Seelsorge und die spirituelle Dynamik wesentlich für ein Gelingen des Berufungsweges sind. Kennzeichnend für die Studie ist der dezidiert ressourcenorientierte, salutogenetische (heilsorientierte) Ansatz. Die Hauptfrage lautet: „Wie kann ich, wie können wir Ressourcen fördern?“ Die Nebenfragen lauten: „Wo sind Probleme, Defizite? Wie lassen sie sich vermeiden?“**

Drei Modelle aus Gesundheitspsychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie liefern den Forschungs- und Erklärungsrahmen, der zum Verständnis unerlässlich ist. Dies gilt in besonderer Weise auch für die Konsequenzen.

a. Das Anforderungs-Ressourcenmodell der Gesundheit: Eine Person nimmt eine gesunde und gelingende Lebensentwicklung, wenn die Ressourcen der Person in ihrer Umwelt auf die Dauer größer sind als die Anforderungen.

b. Das Modell der Passung von Person und Umwelt: Die Qualität der Seelsorge und zugleich (!) die Zufriedenheit und die Gesundheit der Person sind dann hoch, wenn die Person mit ihren individuellen Einstellungen und Werten, ihren persönlichen Stärken und Möglichkeiten auf der einen Seite und die organisationalen Anforderungen und das „Gesamtklima“ im unmittelbaren Lebensraum und in der Organisation auf der anderen Seite zueinander passen. Entsteht ein Missverhältnis, dann wird die Person krank, geht in die innere Emigration bzw. verlässt die Organisation – und die Arbeit leidet.

c. Das Modell der Gratifikationskrisen: Eine Person nimmt dann eine gesunde und gelingende Lebensentwicklung, wenn das Verhältnis von Anstrengung und Verausgabung auf der einen Seite und erfahrener Wertschätzung bzw. Anerkennung (materiell bzw. immateriell) auf der anderen Seite auf die Dauer positiv ist.

Es wäre zum jetzigen Zeitpunkt verfrüht, zu sagen: Hier sind die wichtigen Ergebnisse der Studie! Schon der hier zur Verfügung stehende Raum gebietet Bescheidenheit. Zum jetzigen Auswertungsstand erscheinen in knapper Thesenform folgende Elemente entscheidend:

#### ◇ Zufriedenheit

Alle SeelsorgerInnen haben im Vergleich mit der Normalbevölkerung eine überraschend hohe Lebenszufriedenheit; sie entspricht dem Niveau der Lebenszufriedenheit bei Beamten. Die Arbeitszufriedenheit ist normal ausgeprägt. Die eigene Organisation wird vergleichsweise kritisch gesehen.

#### ◇ Engagement

Das persönliche Engagement für die Tätigkeit ist im Vergleich mit anderen engagierten Berufsgruppen eher geringer. Ein „Schwachpunkt“ sind Kraft und Energie bei der Tätigkeit.

### ◇ **Persönlichkeit und gesundheitsrelevante Persönlichkeitsdispositionen**

Bei den grundlegenden Dimensionen der Persönlichkeit (angelehnt an die „Big Five“) liegen die SeelsorgerInnen im Schwankungsbereich der Normalität. Bei den wichtigen gesundheitsrelevanten Persönlichkeitsdispositionen von Lebenssicherheit (Kohärenzgefühl), Gestaltungskraft (Selbstwirksamkeit) und Widerstandskraft (Resilienz) ist die gefundene Platzierung der Gesamtgruppe im Normalbereich mit Blick auf die seelsorgerliche Tätigkeit jedoch eher als problematisch zu bewerten: Es dürfte eine große Gruppe geben, deren Ressourcenstärke bereits für die normal erwartbaren Belastungen der Seelsorge nicht oder nur begrenzt tragfähig ist. Viele SeelsorgerInnen fühlen sich gemäß ihrer Aussage im Fragebogen zum Kohärenzgefühl verstärkt als „traurige Verlierer“.

### ◇ **Gesundheit**

Der Anteil der Personen mit Übergewicht ist unter Seelsorgenden deutlich höher als in vergleichbaren Berufen (37%). Die Mittelwerte der Skala zur körperlichen und seelischen Gesundheit liegen im normalen Schwankungsbereich. Der Belastungsindex ist bei Priestern im Vergleich der Berufsgruppen höher, interessanterweise auch höher als bei Priestern in den USA. Personen in der Kategorialseelsorge (klassische Kategorialseelsorge, diözesane und sonstige Dienste) haben bessere Gesundheitswerte als Personen in der klassischen Territorialseelsorge.

### ◇ **Stress**

Insgesamt ist das Risiko für Burnout unter Seelsorgenden vergleichsweise niedriger als in sozioökonomisch vergleichbaren Berufsgruppen (Lehrer, Ärzte). Burnout hat eine hohe Personkomponente (Fehlen von gesundheitlichen Ressourcen). Wichtig: Das höchste Gesundheitsrisiko bei den Priestern haben nicht die leitenden Pfarrer, sondern die Priester „in der zweiten oder dritten Reihe“ – also diejenigen, von denen gesagt wird, dass sie das Privileg haben, von Managementaufgaben entlastet zu sein und bevorzugt „normale Seelsorge“ machen zu dürfen. Am besten geht es wiederum den Personen in kategorialen Diensten.

### ◇ **Person und Tätigkeitsfeld: Zusammenhänge**

SeelsorgerInnen in den kategorialen Diensten scheinen gegenüber den territorialen Diensten Vorteile bei Lebenszufriedenheit, Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Belastungsparametern zu besitzen. Innerhalb des Feldes der Territorialseelsorge sind diese „Lebensvorteile“ an die Position gekoppelt: Die Belastungen haben nicht die Pfarrer mit Leitungsverantwortung, sondern die

Pastoren, Pfarrvikare bzw. Kooperatoren. Die Gründe liegen vermutlich in einem Mix aus diözesan verantworteten Strukturentscheidungen, Auswahlprozessen, Gratifikationsvorteilen und Erfolgsbedingungen.

### ◇ **Spiritualität, religiöse Praxis**

Die Spiritualität spielt in den Ergebnissen immer wieder eine bedeutsame Rolle für die Gesundheit. Am wichtigsten ist die Alltagserfahrung der Gegenwart Gottes. Besonders wichtig sind in diesem Zusammenhang das persönliche Gebet und eine dankbar ehrfürchtige Lebenshaltung. Hier unterscheiden sich die Berufsgruppen nicht – trotz unterschiedlicher Profile in der Spiritualität. Die Häufigkeit der Ausübung „öffentlicher Gottesdienstformen“ (Messe und Stundengebet) und ihre „behauptete Wichtigkeit“ spielen – soweit das zu messen ist – eine geringe Rolle für Gesundheit und Lebensqualität, auch bei den Priestern.

### ◇ **Sexualität und Zölibat**

Priester antworten im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen „verhaltener“ auf die Frage: „Ich kenne meine sexuelle Orientierung und habe sie akzeptiert“. Die eigene Sexualität verbleibt „neutral“ im Status einer ungenutzten Ressource. Zum jetzigen Stand der Auswertung scheint es so zu sein, dass bei einem Drittel der Priester das Leben im Zölibat mit Problemen verbunden ist, die sich in Einbußen an Lebensqualität und vermindertem beruflichen Engagement zeigen.

### ◇ **Lebensform und Lebenskultur**

Das persönliche Engagement für die Tätigkeit ist im Vergleich mit anderen engagierten Berufsgruppen eher geringer. Ein „Schwachpunkt“ sind Kraft und Energie bei der Tätigkeit.

### ◇ **Ressourcenprofile**

Die gesundheitsrelevanten Persönlichkeitsdispositionen von Lebenssicherheit, Gestaltungskraft und Widerstandskraft lassen sich zu einem „Gesamtindex der Stärke zur Lebensbewältigung“ kombinieren. Daraus ergibt sich ein sehr differenziertes (hier sehr vereinfachtes) Profil von Lebens- und Gesundheitsressourcen mit einem ungefähr bestimmbar Personenanteil unter den SeelsorgerInnen: 1. viele Ressourcen und wenige Schwächen (ca. 33%); 2. mehr Ressourcen als Schwächen (ca. 28%); 3. mehr Schwächen als Ressourcen (ca. 25%); 4. wenig Ressourcen und viele Schwächen (ca. 14%). Dieses Ressourcenprofil offenbart empirisch 1. die Notwendigkeit der Passung von Person und Tätigkeit in der Seelsorge, 2. die Begrenztheit der Gesamtressourcen des Personals.

## Erste Überlegungen zu Konsequenzen für die Berufungspastoral

Die Notwendigkeit, differenzierte Sachverhalte einfach, zielgruppengerecht und gleichzeitig ohne Verrat an der komplexen Wirklichkeit darzustellen, kennzeichnet die gesamte Veröffentlichung der Seelsorgestudie. Welche „Botschaften“ hat also die Seelsorgestudie für die Berufungspastoral? Für die Antwort auf diese Frage stelle ich mir einen Journalisten vor, der mir zwei Fragen stellt: „Wie können Sie auf der Basis der Seelsorgestudie guten Gewissens für Berufe in der Kirche werben? Welche Botschaft haben Sie für junge Menschen, die sich für Berufe der Kirche oder ein Leben in einer Ordensgemeinschaft interessieren?“ Hier meine knappen Antworten:

**These 1** Selbstverständlich können wir für Berufe in der Kirche oder für ein Leben in geistlicher Gemeinschaft werben! Die Seelsorgestudie zeigt eindrücklich, wie hoch die Lebenszufriedenheit der in der Pastoral Tätigen ist – selbst angesichts der großen Herausforderungen der Kirche und vieler negativer Schlagzeilen. Viele SeelsorgerInnen zeigen sich von diesem Ergebnis sehr überrascht. Bei der Arbeitszufriedenheit zeigt sich, dass gerade die Tätigkeit in der Seelsorge zufrieden macht. An der Seelsorge hängt das Herz vieler SeelsorgerInnen. Die engere Nachfolge Jesu als Priester, Diakon, Ordenschristin und als „professioneller Laie“ in der Seelsorge kann tatsächlich ein Weg sein, in der man/frau „das Leben gewinnt“.

**These 2** Die Kirche als Organisation wird auf Jahre hin aufgrund vieler Faktoren eine große Baustelle sein. Wichtig ist es daher, vor destruktiven Idealen und vor falschen Sicherheiten zu bewahren, die zu vermeidbarer Unzufriedenheit und Belastung führen. Augustinus hat bereits vor Jahrhunderten darauf hingewiesen: Wie in der heilige Schrift vorhergesagt, hat die Kirche in der Welt Schwierigkeiten bzw. macht vor allem selbst Probleme. Man wird „die Schwachheit belehren und befestigen gegen die Versuchungen und Ärgernisse, die sich außerhalb und innerhalb der Kirche selbst finden“ (De Catechizandis Rudibus 11).

**These 3** Die Kirche braucht Menschen, die sich aus der Dynamik ihrer Persönlichkeit heraus engagieren wollen. Personen, die eine behagliche „Zufriedenheit auf der Couch“ suchen, sind weder diejenigen, die der Ruf in die Nachfolge meint, noch sind sie das richtige Personal für die Kirche. Es müsste uns ein Anliegen sein, verstärkt für Menschen attraktiv zu werden, die Kraft und Energie haben bzw. entwickeln wollen. Wir brauchen diejenigen, die ihr Talent nicht aus Angst vergraben, sondern für die Verkündigung im guten Sinne etwas leisten wollen.

**These 4** Die Spiritualität hat sich in der Studie als „Schlüsselkompetenz“ für eine gelingende Lebensentwicklung erwiesen. Spiritualität ist die Motivationsquelle. Dabei spielt die alltägliche Gotteserfahrung die zentrale Rolle („Ich spüre Gottes Gegenwart“ – „Ich fühle mich Gott nahe“). Die Erfahrung Gottes ist wichtiger als „zählbare Häufigkeit“ oder „behauptete Wichtigkeit“. Die Berufungspastoral wird es daher als Kern ihrer Aufgabe sehen, die Empfangsbereitschaft für das Wirken Gottes im Alltag zu fördern. Skeptisch müssten Verantwortliche in der Berufungspastoral dann werden, wenn die spirituelle Praxis nicht mit einer genügend reifen Alltagsbewältigung einhergeht.

**These 5** Eine individuelle Gesundheitskompetenz ist bereits heute und noch mehr in Zukunft ein Zeichen einer reifen und verantwortungsbewussten Persönlichkeit. Gesundheit ist auch eine geistliche Aufgabe.<sup>6</sup> Der Aufbau einer solchen Kompetenz braucht Zeit, die zur Verfügung stünde, wenn dafür der gesamte Bildungsweg genutzt würde. Es braucht bei den Verantwortlichen eine Verständigung auf Grenzen bei Übergewicht, Persönlichkeitsdefiziten und extremen Persönlichkeitsstilen und deren klare Kommunikation gegenüber den BewerberInnen, aber auch das Angebot geeigneter Förderung und ggf. therapeutische Intervention.

**These 6** Lebenssicherheit, Gestaltungskraft und Widerstandskraft sind drei gesundheitsrelevante Kernkompetenzen gerade für den pastoralen Dienst. Das derzeitige Niveau des pastoralen Personals mit Blick auf diese Gesundheits- und Stresskompetenzen ist Mittelmaß und angesichts der vorhandenen Anforderungen „eher bescheiden“. Bei vielen dürften diese Ressourcen nicht für eine gelassene und belastungskompetente Seelsorge ausreichen. Die Berufungspastoral hat die Chance, 1. rechtzeitig die Kandidaten in geeigneter Weise darauf aufmerksam zu machen, 2. von Anfang an Wege der Ressourcenentwicklung für diese Kernkompetenzen anzubieten bzw. einzufordern, 3. in positiver Weise selektiv zu wirken, damit geeignete KandidatInnen angezogen und ungeeignete zurückgehalten werden.

**These 7** Wer SeelsorgerIn werden möchte, braucht eine stabile Lebenskultur, die den Herausforderungen einer zunehmend „exotischen“ Lebensweise gewachsen ist. Diese Lebenskultur wird viel stärker als früher gemeinschaftlich orientiert sein. Nicht nur, aber vor allem Priester werden zum Wachstum und zur Sicherung ihrer Identität gemeinschaftliche Lebensformen brauchen. Dafür braucht es von Anfang an den Aufbau einer „kommunitären Individualität“<sup>7</sup> und Teamfähigkeit.

Da das gemeinschaftliche Leben grundsätzlich und besonders in angefochtener Zeit Lebensvorteile bietet, sind die Diözesen aufgefordert, vermehrt Zentren zu bilden, um pastoral und menschlich problematisches Alleinsein zu vermeiden – wenn nötig auch gegen den Widerstand von „pastoralen Versorgungsansprüchen“ nach dem überholten Pfarrgemeindeprinzip.

**These 8**

Die Seelsorgestudie weist mit ihren Ergebnissen erneut darauf hin, dass gute freundschaftliche, emotional tragfähige Beziehungen und eine reife Sexualität ein wichtiger Bestandteil einer guten Lebenskultur sind. Sie gehören zu den Voraussetzungen für Lebensqualität und gelingendes Engagement in der Seelsorge. Besonders Priesterkandidaten werden hier einen großen Entwicklungsbedarf haben. Wer die zölibatäre Lebensform „in Kauf nimmt“, seine eigene Sexualität nicht akzeptiert und nicht reif entwickelt und – aus welchen Gründen auch immer – vor Beziehungen flieht, wird mit seinem Leben nicht zufrieden werden. Umgekehrt gilt: Wer der zölibatären Lebensform gut zustimmen kann, wird in seiner Lebensform zufrieden und gesund leben können.

**These 9**

Die großen Räume, in denen sich das pastorale Handeln ereignet wird, stellen auf der Basis der Ergebnisse kaum ein Problem dar. Im Gegenteil: Sie sind vermutlich eine große Chance für individuelle Lebenswege und berufliche Selbstfindung. Allerdings braucht es dafür von Anfang an (!) die Bereitschaft, die eigenen Ressourcen und Schwächen in den Blick zu nehmen, eine differenzierte Professionalität zu entwickeln und an eigenen Schwächen zu arbeiten.

**These 10**

Wer Seelsorger und Seelsorgerin wird, braucht aufgrund seines Berufs kaum Angst zu haben, später einmal auszubrennen. Die „Kräfte gegen Burnout“ im pastoralen Dienst sind eine erfahrungsgesättigte Spiritualität und starke personale Ressourcen – und der richtige Platz in der Seelsorge.

**These 11**

Die Seelsorgestudie liefert weitere gute Argumente für die Einsicht, dass das pastorale Personal nicht in die „alten Schläuche“ vorhandener Berufsbilder und Stellenpläne gepresst werden darf. Das gilt auch aus Sicht der Kandidaten: Wer heute Priester werden will, ist schlecht beraten, sich nur vorstellen zu können, als Pfarrer glücklich werden zu wollen. Eine Gemeindeferentin sollte mehr als das überlebte Ideal der „Pfarr-Gemeinde-Referentin“ anstreben. Es braucht neue Berufsbilder, die nicht in Konkurrenz stehen, sondern sich ergänzen und füreinander durchlässig sind.

**These 12**

Die gesundheitlichen Ressourcenprofile bei den SeelsorgerInnen sind bedeutsam für den Lebensweg und für den Platz in der Seelsorge: „Starke und Schwache“ (mit dem Mix aus allen Schattierungen) sind eine empirische Realität und so eine heilsame Konfrontation mit der Wirklichkeit. Vor allem aber ist die gegenwärtige Ressourcenstruktur eine spirituelle Herausforderung, den Leib Christi in starken und schwachen Gliedern zu repräsentieren: ein großes Lernfeld für jede Person und für die Gemeinschaft der Seelsorgenden. Schon am Beginn eines Weges braucht es die Einsicht, dass es eine individuelle Passung geben muss zwischen pastoralen Notwendigkeiten (dem, was Menschen von Botinnen und Boten des Evangeliums erwarten dürfen) und den Potentialen eines Menschen, der in der Seelsorge einen Weg der Nachfolge zu gehen bereit ist. Berufungspastoral muss für solche individuellen Wege eintreten. Sendungsorientierung und Charismenorientierung sind zwei Seiten einer Medaille.

## Epilog: Werdewille und Identität

„Gott selbst appelliert an den Werde willen des Menschen, das Seine dazu beizutragen, seine potentiellen Zuständigkeitskompetenzen in aktualisierte Fähigkeitskompetenzen zu überführen.“<sup>8</sup> Das bedeutet: Die dreifache Berufung ist nicht nur Gnade, sondern auch Auftrag. Wer Priester, Diakon, GemeindeferentIn und PastoralreferentIn werden will, muss zuerst Mensch und Christ bzw. Christin werden wollen. Das wird einen kontinuierlichen Ressourcenaufbau und Ressourceneinsatz erfordern. Die Studie zeigt: Nur mit einem ständigen Arbeiten an der eigenen Persönlichkeitsentwicklung (Werdewille!) von Anfang an und dann lebenslang ist eine gelingende Existenz in der Pastoral gut vorstellbar.

Die Arbeit in der Berufungspastoral ist aber auch Arbeit an einer traditionsreichen Organisation, die sich in einem grundsätzlichen Umbau befindet. Es braucht eine Neudefinition aller Berufsrollen und der gegenseitigen Durchdringung der bisher getrennten Arbeitsfelder in der sogenannten Territorial- und Kategorialseelsorge. Hermann Stenger hat für diese noch nicht eingelöste Aufgabe ein schönes Bild: „Es gab eine Zeit, da war ein Ritter ein Ritter, ein Bauer ein Bauer und ein Pfarrer ein Pfarrer. Auch wenn er ein unfähiger oder sogar schlechter Pfarrer war, war er dennoch unbestritten für andere und vor sich selbst ein Pfarrer. Inzwischen haben sich die Zeiten grundlegend geändert. Die Ritter sind verschwunden, die Bauern sind dabei, Techniker und Ingenieure zu werden, und die Pfarrer fragen sich, wer sie eigentlich sind.“<sup>9</sup>

**Mit anderen Worten: Es geht also – wieder einmal – um die alten Fragen: Wer bist du? Wer willst du werden? & Für wen bist du da?**

<sup>1</sup> Jacobs, C., Baumann, K., Büssing, A., Weig, W., Frick, E. (2015). „Überraschend zufrieden bei knappen Ressourcen – und die Kraft der Spiritualität. Ergebnisse der Deutschen Seelsorgestudie.“ Herderkorrespondenz, 69/6, 294-298. | <sup>2</sup> Frick, E., Büssing, A., Baumann, K., Weig, W., Jacobs, C. (2015). „Do Self-efficacy Expectation and Spirituality Provide a Buffer Against Stress-Associated Impairment of Health? A Comprehensive Analysis of the German Pastoral Ministry Study.“ Journal of Religion and Health Mar 27, Online first: <http://link.springer.com/article/10.1007/s10943-015-0040-7>. – Büssing, A., Baumann, K., Jacobs, C., Frick, E. (accepted for publication). „Spiritual Dryness in Catholic Priests: Internal Resources as possible Buffers.“ Psychology of Religion and Spirituality. – Büssing, A., Frick, E., Jacobs, C., Baumann, K. (2015). „Health and Life Satisfaction of Roman Catholic Pastoral Workers: Private Prayer Has a Greater Impact Than Public Prayer.“ Pastoral Psychology. doi:DOI: 10.1007/s11089-015-0672-2 | <sup>3</sup> Stenger, H. (Ed.) (1988). Eignung für die Berufe der Kirche. Klärung - Beratung - Begleitung. Freiburg: Herder. | <sup>4</sup> Ebd., S. 35. | <sup>5</sup> Jacobs, C., Büssing, A. (2015). „Wie es Seelsorgerinnen und Seelsorgern heute geht. Das pastoralpsychologische Konzept der Seelsorgestudie.“ Theologie und Glaube, 105, 228-248. | <sup>6</sup> Grün, A., Dufner, M. (1989). Gesundheit als geistliche Aufgabe (Vol. Münsterschwarzacher Kleinschriften 57). Münsterschwarzach: Vier-Türme-Verlag. | <sup>7</sup> Keupp, H. (1995). „Zerstört Individualisierung die Solidarität? Für eine kommunale Individualität.“ In H. Keupp (Ed.), Lust an der Erkenntnis: Der Mensch als soziales Wesen. Sozialpsychologisches Denken im 20. Jahrhundert. Ein Lesebuch. München: Piper. S. 346ff. | <sup>8</sup> Stenger (1988), S. 39. | <sup>9</sup> Ebd., S. 43.

**Wer bist du?  
Wer willst du  
werden? &  
Für wen bist  
du da?**