

Zur Förderung kirchlicher Berufe

Sozialwissenschaftliche Anmerkungen zu einem Werbekonzept

Priesteramtskandidaten (= PAK) und Priester halten zur Förderung des Priester- und Ordensnachwuchses vor allem Nachfolge Christi, mehr spirituelle Lebendigkeit der Kirche, christliches Elternhaus sowie aktives Zugehen auf junge Menschen für wichtig¹. Im einzelnen werden von beiden untersuchten Gruppen (Priester und PAK) jeweils folgende Voraussetzungen genannt:

Frage: „Was halten Sie zur Förderung des Priester- und Ordensnachwuchses für wichtig?“

	Priester	PAK
	1971	1974
Nachfolge Christi	69 %	72 %
mehr spirituelle Lebendigkeit der Kirche	44 %	68 %
christlich lebendiges Elternhaus	83 %	62 %
aktives Zugehen eines Priesters auf junge Menschen	30 %	59 %
persönliches Verhältnis zu einem Priester	47 %	51 %
bessere Information, klareres Berufsbild	37 %	48 %
Klärung der Zölibatsfrage	38 %	45 %
mehr Verantwortung und Selbständigkeit in der Kirche	29 %	45 %
Klärung des Amtsverständnisses	31 %	43 %
mehr Erneuerung und Entwicklung in der Kirche	22 %	41 %
Intensivierung der Jugendarbeit	15 %	41 %
mehr Gebet um Priester	52 %	35 %
bessere Berufsausbildung	29 %	27 %
Besinnung auf die wesentliche Tradition des Ordens	23 %	24 %
mehr Sicherheit in der Kirche	31 %	16 %
Veränderung im sozialen Status der Priester	7 %	10 %

An diesem Ergebnis fällt auf, daß die PAK in wichtigen Punkten andere Akzente setzen. Für sie ist u. a. wichtiger das aktive Zugehen eines Priesters auf junge Menschen (Differenz 29 Prozentpunkte), mehr spirituelle Lebendigkeit der Kirche (24), Intensivierung der Jugendarbeit (26), Erneuerung der Kirche (19) sowie die Klärung der Zölibatsfrage (16). Weniger wichtig ist für die PAK hingegen das christliche Elternhaus (-23), mehr Gebet um Priester (-17) sowie mehr Sicherheit in der Kirche (-15). Versucht man die Ergebnisse zu bündeln, dann lassen sich drei wichtige Aspekte abgrenzen: Es geht

a) um ein klares Berufsbild: also um bessere Information und Klärung des Berufsbildes, um die Klärung des Amtsverständnisses sowie der Zölibatsfrage;

b) um eine gefestigte christliche Existenz und ihre Voraussetzungen: also um Nachfolge Christi, mehr spirituelle Lebendigkeit der Kirche, christlich lebendiges Elternhaus, intensivere Jugendarbeit, mehr Gebet um Priester; sowie schließlich

c) um glaubwürdige Priester und eine glaubwürdige Kirche: also Priester, die aktiv auf einen jungen Menschen zugehen, um ein persönliches Verhältnis zu einem Priester, um die Erneuerung der Kirche sowie um mehr Selbständigkeit und Verantwortung in der Kirche.

¹ G. Schmidtchen, Umfrage unter Priesteramtskandidaten, Freiburg 1975, 5.

Man kann nun sozialwissenschaftlich die Aspekte b) und c) auch als innere und äußere Motivation bzw. Plausibilität (Glaubwürdigkeit) definieren: Das bedeutet insgesamt, daß für ein geklärtes und bekanntes Berufsbild begeisternde innere und äußere Motive da sein müssen, soll es in Hinkunft wieder mehr kirchliche Berufe geben. Bevor wir diese Voraussetzungen im folgenden näher diskutieren, kann einleitend noch festgehalten werden, daß für PAK mehr oder minder alle drei Aspekte gleich wichtig sind, während die Priester das Hauptgewicht auf die inneren Motive legen:

	Priester (ϕ)	PAK (ϕ)
a) Information über klares Berufsbild	35 %	45 %
b) innere Motive und Plausibilität	53 %	56 %
c) äußere Motive und Glaubwürdigkeit	32 %	49 %

Das bedeutet, daß junge Bewerber für einen kirchlichen Beruf die Information über ein klares Berufsbild im Vergleich zu den Priestern für etwas wichtiger, die Bedeutung einer glaubwürdigen Kirche und glaubwürdiger Priester aber für wesentlich wichtiger ansehen.

Die Folgerungen für ein Werbekonzept zur Förderung kirchlicher Berufe können nunmehr in drei überschaubaren Thesen einsichtig gemacht werden.

I Information über klare Berufsbilder

These: Erste Aufgabe einer kirchlichen Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung kirchlicher Berufe ist eine gediegene Information über klare Berufsbilder. Dabei geht es um folgende Informationsbündel: Grundgestalt der Berufe, Kriterien für die Übertragung (Übernahme), Vielfalt konkreter Berufsmodelle.

1 Grundgestalt pastoraler Berufe

Die pastoralen Berufe sind als Dienst an den Menschen im Auftrag Jesu darzustellen, wie er in der Kirche wahrgenommen wird. Damit haben alle pastoralen Berufe in ihrer Grundgestalt zwei unabdingbare Bezugspunkte:

- a) einerseits die Menschen, ihre Gesellschaft, die Welt; insofern sind pastorale Berufe zugleich soziale Berufe;
- b) andererseits den Auftrag Jesu, wie dieser in der Kirche überliefert und wahrgenommen wird; den Auftrag Jesu erkennen wir stets nur in kirchlicher Gestalt.

2 Kriterien der Übertragung (Übernahme) kirchlicher Berufe

Kirchliche Berufe werden sowohl übertragen als auch übernommen. Beide, die Kirche wie der Bewerber, benötigen für diesen lebensbedeutenden Schritt der Übertragung (Übernahme) eines kirchlichen Berufs verlässliche Kriterien. Als solche Kriterien können genannt werden²:

- a) Die Bedeutung Jesu für das Leben der Menschen muß mit persönlicher Überzeugung angenommen sein; zudem muß die Fähigkeit vorhanden sein, diese lebensnotwendige Bedeutung Jesu den heutigen Menschen auch einsichtig machen zu können;
- b) Vorliegen muß die Bereitschaft, den Dienst am Auftrag Jesu inmitten der konkreten Kirche zu übernehmen (sich übertragen zu lassen);
- c) Wegen der vom pastoralen Dienst erforderten äußeren Glaubwürdigkeit bedarf es des Mutes, sich selbst, sein Leben, ins Spiel zu bringen.

3 Vielfalt pastoraler Dienste

Entsprechend der Vielfalt pastoraler Aufgaben der Kirche zeichnet sich auch eine Vielfalt pastoraler Berufe in der Kirche ab. Diese müssen durch die Werbung möglichst

² P. M. Zulehner, Kriterien der Zulassung zu kirchlichen Berufen, in: *Ders., Religion nach Wahl. Grundlegung einer Auswahlchristenpastoral*, Wien 1974, 127–141.

plastisch und konkret dargestellt werden. Dabei muß es zur Information über folgende Bereiche kommen:

- a) über die Handlungsfelder des jeweiligen Berufs: was ist konkret zu tun?
- b) über die Ausbildungserfordernisse und Ausbildungswege;
- c) über die persönlichen Bedingungen, wie Lebensstand, Beanspruchung, Besoldung, Rechte, Aufstiegsmöglichkeiten, Sicherheit etc.

II Tragfähige Motive (innere Plausibilität)

These: Aufgabe kirchlicher Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung pastoraler Berufe ist es zweitens, tragfähige und einsichtige Motive zur Übernahme eines kirchlichen Berufs zu vermitteln, ins Bewußtsein zu heben und zu festigen. In diesem Zusammenhang dürfen anstehende Berufskonflikte nicht verschwiegen werden. Trotz solcher Konflikte muß jedoch klar werden, daß einen kirchlichen Beruf übernehmen heißt, „um Gottes willen für andere etwas Sinnvolles und Wichtiges tun zu können“.

1 Positive Motiv-Balance

Die Wahrscheinlichkeit, daß ein kirchlicher Beruf von einem Interessenten übernommen wird, hängt u. a. von der „Motiv-Balance“ ab. Hier wird nüchtern vorausgesetzt, daß es auch beim kirchlichen Beruf (wie bei jedem Beruf) sowohl positive als auch negative Motivationsbündel gibt.

Aufgabe der kirchlichen Öffentlichkeitsarbeit kann es nicht sein, dadurch eine positive Motiv-Balance herzustellen, daß die negativen Motive verschwiegen oder verniedlicht werden. Die Berufskonflikte müssen vielmehr gesehen, noch mehr aber bearbeitet werden. Nur auf diese Weise kann eine tragfähige positive Motiv-Balance erhofft werden, die auch überzeugt.

2 Positive Motive

Aus der Vielzahl möglicher Berufsmotive werden hier nur einige herausgegriffen. Es sind solche, die (laut Umfragen) bei jungen Menschen Gewicht haben. Zugleich handelt es sich um Hauptmotive. Neben diesen gibt es auch heute noch Zusatzmotive, die aus theologischer Perspektive zu überprüfen sind, zum Teil den Hauptmotiven entgegenlaufen, zum Teil aber einfach neben den christlichen Hauptmotiven da sind, wie sozialer Aufstieg (heute etwa der Arbeitersöhne)³ oder Verlangen nach religiöser Sicherheit⁴.

a) Dienst an den Menschen

Ein erstes Motiv kann so formuliert werden: „Ich mache etwas anerkannt und zum Teil unersetzlich Wichtiges und Sinnvolles für andere Menschen.“

Hier wird vorausgesetzt, daß pastorale Aktivität, damit Sorge um die Deutung und Gestaltung des Lebens aus der Perspektive Jesu, damit Sorge um den Aufbau lebendiger Gemeinden, einen Dienst am wahren, geglückten und sinnvollen Leben der Menschen bedeutet. Wir besitzen heute zu diesem Selbstverständnis der Kirche über ihre eigene Arbeit auch empirische Belege. So besagt die Umfrage unter österreichischen Katholiken aus dem Jahre 1970, daß Menschen, die nicht an Gott glauben und für die nach dem Tod alles aus ist, zu 56 Prozent sagen, „ich weiß eigentlich nicht, wozu der Mensch lebt“; unter denen, die an Gott glauben und auf ein Leben über den Tod hinaus hoffen, sind es hingegen nur 8 Prozent⁵. Glaube und Lebenssinn hängen damit

³ Schmidtchen, Umfrage unter Priesteramtskandidaten, 8.

⁴ M. Oraison, Berufsfindung und Berufung. Soziale und psychologische Grundlagen, Frankfurt 1972, 76 ff.

⁵ Kirche und Priester zwischen dem Auftrag Jesu und den Erwartungen der Menschen, hg. v. d. Linzer Diözesansynode, Wien 1974, 47.

offenkundig zusammen. Wer sich um den Glauben der Menschen inmitten der Jünger-
gemeinde sorgt, dient daher dem Lebenssinn der Menschen. Solche pastoralen Dienste
der Kirche sind auch gefragt. Zumindest zu den krisenhaften Lebenswenden (Heirat,
Geburt, Tod) wird die Kirche von sehr vielen Menschen gefragt. Darin steckt soziale
Anerkennung und Wertschätzung des kirchlichen Tuns. Für viele, vielleicht sogar
wieder zunehmend viele, sind diese Dienste der Kirche zur Sinndeutung und Lebens-
führung lebenswichtig. Die sogenannte pluralistische Gesellschaft erweist sich ja zumal
in Sinnfragen als sehr reserviert. Sie ist, um ein Wortspiel zu verwenden, „Hilfe-los“,
was viele Menschen in dieser Gesellschaft „hilflos“ macht. Die „Sinnschwäche“ der
Gesellschaft wird zur „Sinnkrise“ mancher Menschen.

b) *Sinnvolles Leben*

Ein zweites, damit zusammenhängendes Motiv kann so beschrieben werden: „Ich kann
im kirchlichen Beruf ein geglücktes und sinnvolles Leben führen.“

Selbstwert, Identität, geglücktes Leben hängen ja zu einem guten Stück von der Wert-
schätzung der Mitmenschen ab. Wenn es stimmt, daß die Kirche und ihre Berufstätigen
anerkanntermaßen für viele Menschen Wichtiges und Sinnvolles leisten, dann wird
darin auch eine soziale Wertschätzung der Kirche und ihrer Berufstätigen grundgelegt.
Dem ist hinzuzufügen, daß es in der Kirche (relativ) großen Freiheitsraum gibt.
Dieser ist zumindest größer als in allen vergleichbaren sozialen Einrichtungen, wie
Schule, Wirtschaft, politische Parteien. Damit ist ein gutes Stück von persönlicher
Verwirklichung sichergestellt. Auch stehen dem kirchlich Berufstätigen zur Bewältigung
unvermeidbarer (aber auch vermeidbarer) Berufskonflikte erwiesenermaßen⁶ spirituelle
wie soziale Hilfen zur Verfügung. Auch gibt es vereinzelt Bemühungen, vermeidbare
Konflikte durch Reformen aus der Welt zu schaffen.

Diese und ähnliche Überlegungen machen verständlich, warum die Berufszufriedenheit
der Priester (82 Prozent sind mit ihrem gegenwärtigen Arbeitsplatz zufrieden⁷)
deutlich über der Zufriedenheit der Gesamtbevölkerung (66 Prozent)⁸ liegt.

c) *Mitarbeit an der Sorge Gottes um den Menschen*

Ein drittes Motiv ist dieses: „Ich kann mich Gott und seinem Christus bei ihrer Sorge
zur Verfügung stellen, Menschen zum schlechthin sinnvollen und wahren Leben zu
verhelfen.“

Der pastorale Beruf wird hier als eine der möglichen Formen verstanden, Christ zu
sein. Dabei wird Christsein ganz allgemein als Mitarbeit an der Sorge Gottes um das
wahre und sinnvolle Leben des Menschen verstanden, wie sie in Jesus Christus
unüberbietbare menschliche Gestalt angenommen hat. Man kann sagen: Christsein
wird im pastoralen Beruf gleichsam zum „Lebensprojekt“. Pastoral berufstätige Chri-
sten sind, so besehen, eine Art „freigestellte Christen“⁹. Damit werden andere Berufs-
und Lebensmöglichkeiten (die durchaus sinnvoll bleiben und dadurch keine Abwertung
erfahren) hintangestellt. Die Verheißung, dafür „Hundertfältiges zu erhalten und das
ewige Leben zu erben“, ist aufrecht.

3 *Negative Motive*

Neben den exemplarisch genannten positiven Motiven lassen sich heute auch ziemlich
präzise negative Motive in der Gestalt von Berufskonflikten abgrenzen. So werden
Priester, die bereits einen pastoralen Dienst erfüllen, vornehmlich durch folgende
Konflikte belastet¹⁰: widrige Berufsumstände (wie Überlastung, getrübbtes Verhältnis

⁶ A. a. O., 193 ff.

⁷ *Österreichische Priesterbefragung*. Linearauswertung, IKS-100, Wien 1971.

⁸ C. Gasparri / H. Millendorfer, *Prognosen für Österreich*, Wien 1973, 131.

⁹ *Priester gestern, Priester morgen*. Kritische Perspektiven, hg. v. G. Hierzenberger, Wien
1969, 125.

¹⁰ *Kirche und Priester*, 147–158.

zu Vorgesetzten: 13 Prozent), Zölibatskonflikt (18 Prozent), Belohnungsdefizit (wie mangelnde Rechte, zu geringe Besoldung . . . : 39 Prozent), Belastung durch Unsicherheit (41 Prozent) sowie durch den pastoralen Grundkonflikt, der aus der Spannung zwischen kirchlichem und gesellschaftlichem Wertsystem (etwa in Fragen der Ehe- und Sexualmoral, der Freiheits- und Autoritätskonzeption, des Verhältnisses zu wissenschaftlichem und gesellschaftlichem Fortschritt) erwächst (48 Prozent). Unter den jungen Priestern (und ähnlich unter den PAK und den Laientheologen¹¹) überwiegen eindeutig die „Kirche-Welt-Konflikte“, also der pastorale Grundkonflikt (79 Prozent), das Belohnungsdefizit (64 Prozent), der Zölibatskonflikt (41 Prozent). Belastung durch Unsicherheit oder widrige Berufsumstände sind demgegenüber nahezu unbedeutend (14 Prozent bzw. 3 Prozent).

Von hier aus wird verständlich, daß PAK eine Verbesserung der Nachwuchssituation *mehr* von einer Reform der Kirche, einer Klärung des Zölibatsproblems sowie des Amtsverständnisses erhoffen, *weniger* aber von einer Sicherheit ausstrahlenden Kirche. Dies geht aus den eingangs berichteten Untersuchungsdaten klar hervor.

Insofern gehört es zu den Aufgaben der kirchlichen Öffentlichkeitsarbeit, auch auf die heute immerhin bereits in den kirchlichen Strukturen vorhandenen Möglichkeiten, in der Kirche und in der Pastoral Reformen vorzunehmen, hinzuweisen. Die Reformmöglichkeiten sind vor allem an der Basis der Kirche bedeutend größer, als ein eher restauratives gesamtkirchliches (aber auch gesamtgesellschaftliches) Klima erkennen ließe. Wichtig ist auch darauf hinzuweisen, daß Reformen vor allem in der Pastoral viel weniger auf das Unverständnis der kirchlichen Vorgesetzten stoßen (was natürlich auch möglich ist und vorkommt), sondern eher noch auf den Widerstand von Gemeinde- und Kirchenmitgliedern.

In diesem Zusammenhang lohnt es sich, junge Menschen auf den Reiz hinzuweisen, den Reformbemühungen bei aller Mühsal des prophetischen Amtes aufweisen. Lediglich ich-schwache Konformisten und Sicherheitsbedürftige haben eine nahezu instinkthafte Abwehr selbst gegen sinnvoll erkannte und längst fällige Erneuerungsbemühungen in der Kirche.

Wer von Berufskonflikten spricht, wird natürlich nicht nur auf die Reformmöglichkeiten und damit die Chancen, vermeidbare Konflikte aus der Welt zu schaffen, hinweisen. Er wird redlicherweise auch davon reden, daß es unvermeidbare Konflikte bzw. Konfliktreste gibt, die unabdingbar zum pastoralen Beruf dazugehören und daher unentrinnbares „Berufsleid“ schaffen. Dazu gehört in wachsendem Ausmaß der pastorale Grundkonflikt, der aus der vertieften und zum Teil unüberbrückbaren Kluft zwischen den verschiedenen „Lebenswissen“ (als Art und Weise der Deutung und Gestaltung des Lebens) entspringt.

Um so wichtiger ist es, in diesem Zusammenhang auf die vorhandenen sozialen und spirituellen Hilfen zur Bewältigung von (zur Zeit oder gänzlich) unvermeidbaren Berufskonflikten hinzuweisen. Die Aussage wird hier lauten: Konflikte müssen ein gegliücktes Leben im pastoralen Dienst nicht untergraben. Vielmehr sind Konflikte in ihrer Auswirkung auf gegliücktes Leben offen. Dem einen bringen sie Reifen und Wachstum im Glauben und in der Menschlichkeit, der andere hingegen scheitert. Beides ist aber nicht blindes Schicksal, sondern interessante und faszinierende Herausforderung an den, der sich in einen kirchlichen Beruf (auf das Leben überhaupt?) einläßt. Auch hier gilt, was junge Menschen durchaus akzeptieren: Wer nichts wagt, gewinnt auch nichts.

III Anziehende Kirche und begeisternde Priester (äußere Plausibilität)

These: Aufgabe kirchlicher Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung kirchlicher Berufe ist es drittens, die tragfähigen und einsichtigen Motive auch (äußerlich) glaubwürdig zu

¹¹ *Berufsbild und Selbstverständnis von Laientheologen*, IKSE-88, Essen 1975.

machen. Dazu bedarf es der Vermittlung von Berufserfahrung. Ohne daß das Scheitern im kirchlichen Beruf verschwiegen werden müßte, sollten junge Menschen mit geglückten Beispielen kirchlichen Berufs bekannt gemacht werden. Es versteht sich von selbst, daß eine solche Information eine persönliche Begegnung mit solchen Personen, die im Beruf ein sinnvolles und geglücktes Leben gefunden haben, nicht ersetzt.

1 Innere und äußere Glaubwürdigkeit

Es gehört zu den Grunderkenntnissen der Kommunikationswissenschaft, daß innere Glaubwürdigkeit einer Ergänzung durch äußere Plausibilität bedarf¹². Es genügt daher nicht nur, zu sagen, warum ein kirchlicher Beruf sinnvoll ist und geglücktes Leben verheißt. Vielmehr sind darüber hinaus auch jene „Beweise“ nötig, die folgende logische Form besitzen: Da ist einer, der hat es versucht, und an ihm wird ersichtlich, daß kirchlicher Dienst tatsächlich sinnvolles und geglücktes Leben möglich macht.

2 Reportagen

Die kirchliche Öffentlichkeitsarbeit wird daher z. B. Reportagen über Träger kirchlichen Dienstes machen, nach Möglichkeit aber zugleich eine Begegnung mit solchen „signifikant anderen Personen“ ermöglichen. Eine Verbindung der verschiedenen Wege (Reportagen, Begegnungen etc.) vergrößert den Erfolg.

3 Kritische Funktion

In diesem Zusammenhang muß auch auf eine kritische Funktion der kirchlichen Öffentlichkeitsarbeit aufmerksam gemacht werden. Ihr muß nämlich daran liegen, daß ihre eigene Arbeit nicht mutwillig oder versehentlich untergraben wird. Dies geschieht aber immer dann, wenn Personen und Handlungen in der Kirche die Glaubwürdigkeit der Kirche insgesamt oder auch der Träger kirchlicher Berufe schädigen. Solches ist auf verschiedenen kirchlichen Ebenen denkbar: Wenn etwa Priester und pastorale Mitarbeiter resignieren, mißmutig sind, vergrämt und unfroh, damit nichtgeglücktes Leben zu Schau stellen; wenn Priester und andere pastoral Tätige scheitern und (was noch gravierender ist) im Zuge ihres Abgangs nur auf ihren eigenen Ruf und die subjektive Rechtfertigung ihres Schrittes bedacht sind, nicht aber auf die Glaubwürdigkeit der Kirche, der sie im übrigen nach wie vor anzugehören gedenken; wenn wichtige kirchliche Stellen durch ihre Äußerungen selbst die globale Glaubwürdigkeit der Kirche untergraben, was allein schon dadurch geschehen kann, daß durchaus sinnvolle Überlegungen in einer ungeschickten Form vermittelt werden (was manche beim Schreiben über die kirchliche Sexualmoral vermuten).

Es wäre zu wünschen, daß wichtige Äußerungen der Kirche (auf allen Ebenen) auch darauf hin geprüft werden, ob sie die Glaubwürdigkeit der Kirche stärken oder untergraben. Die „Wahrheit an sich“ kann beide Effekte herbeiführen.

Wir machen in einem Schlußsatz darauf aufmerksam, daß damit nicht alles über die Förderung kirchlicher Berufe gesagt ist. Lediglich sozialwissenschaftliche Anmerkungen wurden gemacht. Diese stehen zwar nicht in Konkurrenz oder gar in Widerstreit zur Gnade, vielmehr sind sie häufig jene menschlichen Wege, auf denen Gottes Handeln erfahrbar wird. Der Weg sollte aber nicht mit dem verwechselt werden, der darauf geht.

¹² P. L. Berger / T. Luckmann, Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit, Frankfurt 1969.