



Kompetent, caritativ EBEN CHRISTLICH

**Religiöse Bildung in den Berufen der Caritas neu denken
als Frage einer christlich geprägten Professionalität**



Diözesan-
Caritasverband für das
Erzbistum Köln e. V.

Ein Diskussionspapier!



Fluchtweg religiöse Bildung?

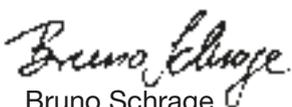
ALARM! Es ist Zeit, die Scheibe einzuschlagen und den Alarmknopf zu drücken! Die Sirenen heulen auf: Gefahr! Es droht der Glaubensverlust! Das Glaubensgebäude steht lichterloh in Flammen. Was bleibt noch übrig von einer christlichen Organisationskultur? Bald liegt alles in Schutt und Asche.

Das war es mit der katholischen Caritas! So warnen die kirchlichen Untergangspropheten!

Wie reagieren wir als kirchliche Träger auf solche Warnungen? Wo positioniert sich die Kirche in einer sich säkularisierenden Gesellschaft? Wer Schaden abwenden will, muss frühzeitig ein „Brand-schutzkonzept“ entwickeln und die Mitarbeitenden einbeziehen. Es macht keinen Sinn, den prophetischen Alarmknopf zu drücken und zu hoffen, wenn die Sirenen des kirchlichen Weltuntergangs ertönen, käme vom Himmel eine religiöse Sprinkleranlage.

Wir regen einen anderen Weg an! Natürlich ist das Leben immer brandgefährlich und läuft Gefahr, gerade in der Begegnung mit menschlicher Not und menschlichem Schicksal, sinnlos zu erscheinen. Nur wer besonnen und ruhig die Lage sondiert, die nötigen Maßnahmen ergreift, religiöse Fragestellungen erkennt und erörtert, kann für eine konstruktive Atmosphäre sorgen. Dann können Mitarbeitende ohne Angst und Sorge den Glauben als Teil des beruflichen Handelns miteinander gestalten. Konzepte angemessener religiöser Bildung mitten in der praktischen beruflichen Arbeit stellen eine wirksame Vorgehensweise dar. Weder Alarmismus noch kopflose Weltflucht passen zum Evangelium. Es ist an der Zeit, geeignete Konzepte zur Stärkung einer christlich geprägten Professionalität zu entwickeln.

Dazu möchte dieses Diskussionspapier anregen!



Bruno Schrage

Für den Arbeitskreis „Spiritualität und Pastoral in der Caritas“

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1 Religiöse Bildung als eine Grundlage christlich geprägter Professionalität	6
1.1 Der kirchliche Auftrag – Caritas als Zivilisation der Liebe	7
1.2 Realisierung in vier Kontexten	8
1.2.1 Religiöse Persönlichkeitsentwicklung zwischen Biografie und Lebensethos	8
1.2.2 Berufe in der Caritas – christlich orientiert	9
1.2.3 Organisation – nicht ohne christliches Ethos	9
1.2.4 Klientenbezug – professionell und christlich	10
1.3 Religiöse Bildung fördert christlich kompetentes Handeln	10
1.4 Christlich heißt: dynamisch und immer im Wandel	11
1.5 Christlich geprägte Professionalität beeinflusst Motivation, Ethos, Kultur und Lebenswirklichkeit.....	11
2 Was Mitarbeitende erwarten	13
2.1 Berufsbezogen statt missionierend.....	14
2.2 Qualifizierende Angebote statt Loyalitätsanforderungen	14
2.3 Die caritative Praxis als Lernort des Glaubens.....	15
2.4 Berufliches Handeln – religiös kompetent!.....	15
3 Bedeutung, Aufgaben und Ziele religiöser Bildung für die Arbeit caritativer Träger	16
3.1 Biografie und Lebensethos	18
3.2 Profession und berufliches Ethos.....	18
3.3 Organisation und Unternehmensidentität	18
3.4 Klient_innen und deren spezifischer Bedarf	19
4 Welche Kompetenzen kann religiöse Bildung vermitteln?	20
5 Religiöser Kompetenzerwerb – eine konzeptionelle Frage!.....	23
5.1 Religiöse Kompetenzerweiterung als Teil beruflicher Bildung.....	24
5.2 Notwendige Standards religiöser Bildung im Beruf – ein Exkurs in die Erwachsenenbildung.....	25
5.2.1 Lernerfolg hat Bedingungen.....	25
5.2.2 Relevant und anwendbar	25

6	Religiöse Fort- und Weiterbildung – bedarfsgerecht gestalten	26
6.1	Religiöse Bildungsarbeit lebt aus dem Kontext	27
6.2	Religiöser Kompetenzerwerb – zielgruppengerecht.....	27
6.3	Religiöse Bildung im beruflichen Kontext – eine Anforderung an Referent_innen	28
6.4	Religiöse Kompetenz braucht kompetente Dienstgeber.....	29
7	Die Praxis kennt die religiösen Bedarfe	30
7.1	Aus der Praxis – Bildungsformate mit Referenzwert.....	31
a)	Tätigkeitsbezogene Qualifikation	31
b)	Bildung zum christlichen Selbstverständnis.....	32
c)	Professionsbezogene Bildung.....	33
d)	Spirituelle Angebote	35
ANLAGE 1	36
	Professionell, weil diakonisch	36
	Diakonische Merkmale der Bildung	36
	Diakonische Bildung	36
	in der Dimension der Subjektwerdung	36
	in der Dimension der sozialen Veränderung und Verantwortung	36
	in der Dimension christlichen Selbstverständnisses	37
ANLAGE 2	38
	Rahmenbedingungen für mögliche Formate religiöser Fort- und Weiterbildung	38





1 Religiöse Bildung als eine Grundlage christlich geprägter Professionalität



Wer religiöse Bildung hört, der denkt schnell an Religionsunterricht, Vermittlung religiöser Praktiken oder Glaubenskurse. Diese Bildung hat ihren Bezug im Schulkontext, in der Erwachsenenbildung oder in der gemeindlichen Katechese. Im Ergebnis passen diese Bildungsformate nicht zur beruflichen Bildung oder zu ehrenamtlicher Tätigkeit in der Caritas. Hier ist das Ziel, mit fachlicher Kompetenz eine bedarfsbezogene Dienstleistung zu erbringen. Das heißt, die religiöse Bildung wird als angemessen erlebt, wenn sie einen Bezug zur Tätigkeit hat, die jeweilige fachliche Arbeit fördert und somit im Klientenkontakt oder im Sinne der Motivation förderlich ist.

Gerade Sinnstiftung und Lebensdeutung berühren die persönliche Haltung und Motivation der Mitarbeitenden. Allerdings entscheiden Mitarbeitende heute, ob sie im Arbeitskontext ihre persönliche Haltung und Motivation zum Gegenstand der religiösen Reflexion und Auseinandersetzung machen. Hier kann die religiöse Bildung im Rahmen der ehrenamtlichen und beruflichen Tätigkeit nur entsprechende attraktive Angebote machen.

Ein weiterer Aspekt religiöser Bildung für Mitarbeitende der Caritas ist das christliche Selbstverständnis bei caritativen Initiativen und Trägern. Aus diesem leitet sich der jeweilige kirchliche Auftrag ab. Religiöse Bildung bietet die Möglichkeit zur Auseinandersetzung mit diesem Selbstverständnis und schafft die Basis für eine reflektierte Identifikation mit dem kirchlichen Auftrag.

Diese Aspekte differenziert zu erörtern ist Gegenstand dieses Diskussionspapiers.

1.1 Der kirchliche Auftrag – Caritas als Zivilisation der Liebe

Religiöse Bildung in den Berufen der Kirche und ihrer Caritas gründet in dem kirchlichen Auftrag, eine Zivilisation der Liebe zu verwirklichen. Jede und jeder Mitarbeitende wirkt, ob ehrenamtlich oder beruflich, an der Veränderung von ungerechten Lebensumständen, dem Abbau von Benachteiligung und der Unterstützung von selbstbestimmtem Leben mit. Mitarbeitende geben fachliche Hilfestellung und so oft Hoffnung, Ermutigung und halten solidarisch das schicksalhafte Erleben mit aus.

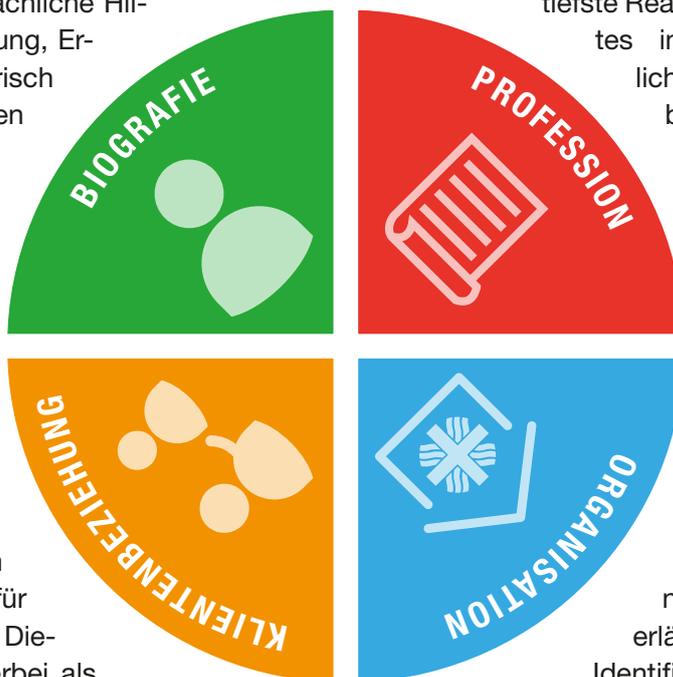
Dies geschieht auf Basis eines kirchlichen Auftrags, den die Mitarbeitenden gemeinsam mit den Führungskräften im Namen des kirchlichen Trägers konkretisieren und realisieren. Dieser kirchliche Auftrag gründet auf dem Evangelium als befreiender Botschaft für das Leben aller Menschen. Diese Botschaft zeigt sich hierbei als ein hochdynamischer Prozess der Lebens- und Weltgestaltung. So ergibt sich eine beständige Auseinandersetzung mit den von Christinnen und Christen wahrgenommenen gesellschaftlichen Herausforderungen. Maßstab und Ziel ist das Ideal des in Aussicht gestellten Reiches Gottes. Diese Zivilisation der Liebe¹ ist der entscheidende Orientierungspunkt allen kirchlichen Handelns.

An dieser gelebten Bewegung der Zivilisation der Liebe haben alle Engagierten Anteil. Denn in dem caritativen Handeln zeigt sich für Christinnen und Christen die Verwirklichung der Schöpferliebe Gottes. Sie ist jedem Menschen als Abbild Gottes ursprünglich mitgegeben. Im Handeln Jesu von Nazareth hat sie sich

realisiert und wird als Nächstenliebe für Christinnen und Christen zum Markenzeichen der Kirche. Dies ist der Urauftrag der Kirche.

Die allen gegebene göttliche Liebe realisiert sich im Wohl des anderen. Daher erleben nicht nur Christinnen und Christen die caritative Tätigkeit als tiefste Realisierung ihrer als Abbild Gottes innewohnenden Mitmenschlichkeit. Dies findet sich im biblischen Grundsatz aller caritativen Tätigkeit, die bzw. den Nächsten als Abbild Gottes zu lieben wie sich selbst. Daher sind alle Menschen guten Willens in den caritativen Initiativen, Einrichtungen und Diensten willkommen. Zugleich braucht es künftig die Initiative der christlichen Träger, um das ihnen eigene kirchliche Verständnis zu erläutern und als gemeinsame Identifikation anzubieten.

Religiöse Bildung bezieht sich somit auf die fachliche Ausübung von Hilfeleistung (**Klientenbedarf**), die persönliche Motivation und Haltung der Mitarbeitenden (**Biografie**), die Organisationsform zur gemeinschaftlichen Verwirklichung der christlichen Ideale und des kirchlichen Auftrags (**Selbstverständnis des Trägers**) und deren konkrete christliche Ausgestaltung im beruflichen bzw. ehrenamtlichen Handeln (**Profession/Berufsbild**). Im Ergebnis zeigt sich das jeweilige christliche Ethos der oder der Mitarbeitenden, des Trägers, des jeweiligen Berufs und seiner fachlichen Ausgestaltung. Religiöse Bildung leistet einen grundlegenden Beitrag zur Ausgestaltung des Ethos der Berufe in der Kirche und ihrer Caritas.



¹ Botschaft von Papst Johannes Paul II. zur Feier des Weltfriedenstag, 1. Januar 2001: „Dialog zwischen den Kulturen. Für eine Zivilisation der Liebe und des Friedens.“ So ist jede und jeder fähig, hieran aktiv teilzunehmen, da alle „ein Spiegel der Schöpferliebe Gottes“ sind, „... des Gottes, in dem wir unseren Ursprung haben und zu dem wir unterwegs sind“. Enzyklika Caritas in Veritate. Papst Benedikt XVI. an die Bischöfe, an die Priester und Diakone, an die Personen des gottgeweihten Lebens, an die christgläubigen Laien und an alle Menschen guten Willens über die ganzheitliche Entwicklung des Menschen in der Liebe und in der Wahrheit. Nr. 50, 29. Juni 2009.

1.2 Realisierung in vier Kontexten

Religiöse Bildung fördert, unterstützt, erläutert und reflektiert das caritative Selbstverständnis in vier Kontexten:

-  1. in den sozial-caritativen Grundhaltungen (Ethos) der sich Engagierenden (Biografie)
-  2. in dem Ethos der jeweiligen caritativen Tätigkeit bzw. des Berufsbildes mit dem religiösen und explizit christlichen Anspruch an Professionalität zum Wohl der Nächsten (Profession)
-  3. im gelebten Organisationsethos des Trägers mit seiner christlichen Unternehmenskultur (Organisation)
-  4. in der Begegnung mit den jeweiligen spirituellen und explizit religiösen Bedürfnissen der bzw. des Nächsten als Ratsuchender bzw. Ratsuchendem, Klient_in, Bewohner_in, Patient_in, Gast, Angehöriger und Angehörigem etc. (Klientenbeziehung)

In allen vier Feldern verwirklicht sich die von Gott in der Schöpfung des Menschen angelegte Liebe zum Wohl der bzw. des Nächsten. Caritas ist so der beständige Versuch, die göttliche Beziehungswirklichkeit ganz praktisch als Mitmenschlichkeit zu realisieren. Dies begründet in der fachlichen Tätigkeit und deren Organisation das Zusammenspiel von Kompetenzen und christlichem Glauben.

1.2.1 Religiöse Persönlichkeitsentwicklung zwischen Biografie und Lebensethos



Wenn von religiöser Bildung in Bezug auf Mitarbeitende und deren caritative Tätigkeit gesprochen wird, dann ist zwischen den religiösen Bezügen in der Tätigkeit und der religiösen Persönlichkeitsentwicklung der oder des Mitarbeitenden zu unterscheiden. Letzteres berührt die spirituelle Ebene der Person und somit den je eigenen religiösen Lebensentwurf. Die-

ses Lebensethos ist eng verbunden mit der Biografie der Mitarbeitenden und deren individuellen religiösen Erfahrungen und gewonnenen Einstellungen.

Nun gibt es einige wenige Berufsbilder, bei denen die Berufsausübung untrennbar verbunden ist mit der persönlichen religiösen Haltung. In diesen besonderen Fällen wird seitens der Kirche von Berufung² gesprochen. Klassisch liegt dies in pastoralen Berufsbildern vor, wie bei Gemeinde- und Pastoralreferent_innen, Diakonen oder Priestern. Weiter können Berufe in der Caritas eine stärkere religiöse Identifikation verlangen, um z. B. in einer Leitungsposition das christliche Selbstverständnis eines Trägers authentisch vertreten zu können. Gleiches ist anzunehmen, wenn ein erzieherischer Auftrag mit hohen religionspädagogischen Bezügen z. B. bei Religionslehrer_innen eine Rolle spielt. Unabhängig von direkten religiösen Anforderungen erleben viele Mitarbeitende eine tiefe Stimmigkeit zwischen ihrer religiösen Überzeugung und der jeweiligen Tätigkeit. In diesen Fällen sprechen Mitarbeitende dann auch für sich von einer Berufung, und dies wird auch von Klient_innen sowie Kolleg_innen so erlebt.

Unabhängig von der persönlichen Stimmigkeit religiöser Überzeugung und beruflicher Tätigkeit ist zu klären, inwieweit eine religiöse Identifikation mit der Kirche, ihrer Glaubenslehre und relevanten ethischen Positionen für eine berufliche Tätigkeit notwendig bzw. gefordert ist. Hier können neben fachlich bezogener religiöser Bildung auch spirituelle Angebote den beruflichen Auftrag unterstützen.

Religiöse Bildung zeigt sich hier als ein christlich-konfessionelles Angebot zur religiösen Persönlichkeitsentwicklung. Daher entscheiden die Mitarbeitenden, ob sie ein solches Angebot für sich wünschen und ob das Angebot für sie passgenau ist. So können beispielsweise Exerzitien, Oasentage oder andere spirituelle Angebote nur im Modus der Freiwilligkeit offeriert werden. Zugleich darf und sollte ein konfessioneller Träger solche Angebote den Mitarbeitenden als Möglichkeit zur Identifikation mit seinem religiösen Selbstverständnis anbieten.

² Daneben kann der Begriff Berufung auch ohne religiösen Bezug verwendet werden. Dies meint dann eine innere Gestimmtheit und besondere Befähigung eines Menschen für eine berufliche Tätigkeit. Diese muss aber nicht religiöser Natur sein.

1.2.2 Berufe in der Caritas – christlich orientiert



Jeder Beruf hat sein spezifisches Ethos. So haben Berufe ein geschichtlich gewachsenes Selbstverständnis. Das zeigt sich z. B. beim ehrbaren Kaufmann, dem hippokratischen Eid der Ärzte oder entsprechenden berufsständischen Beschreibungen jüngerer Professionen. Darin finden sich das traditionelle Selbstverständnis, Ideale, Wertebindungen, fachliche Standards, Bildungszugänge, der Auftrag und die berufsspezifische Professionalität. Sie bilden das Ethos, die Grundhaltungen und das Selbstverständnis einer Profession.

Im Sozial- und Gesundheitswesen sind Berufsbilder oft durch christliche Traditionen geprägt. Mit Beginn der Aufklärung beginnt die Emanzipationsgeschichte der Fachwissenschaften und der Berufsbilder vom kirchlichen Kontext. Daher stellt sich heute in allen Berufen der Caritas wie auch der Kirche insgesamt die Herausforderung, die jeweiligen Berufsbilder mit ihrem gesellschaftlichen und fachlichen Ethos hinsichtlich ihres christlich-caritativen Bezuges zu beschreiben. Gibt es besondere fachliche Ansprüche, Qualitätsstandards und Handlungsorientierungen aus dem christlichen Glauben für die jeweilige Profession? Wie erweitert oder ergänzt der christliche Glaube das jeweilige berufliche Selbstverständnis? Inwiefern erfordern die jeweiligen berufsspezifischen Aufgaben und Herausforderungen von Tätigkeiten bei kirchlichen Trägern neben anderen Kompetenzen auch spezifisch christliche Handlungskompetenzen? Kirchliche Träger sind aufgefordert, diese christlich-religiöse Handlungsqualität, ihre Wertebezogenheit, religiöse Fertigkeiten sowie die zugrunde liegende Vision und christliche Motivation für die einzelnen Berufsbilder und deren Auswirkungen auf die Ausbildung eines christlichen Berufsethos zu beschreiben. Hierbei wird ebenso zu überprüfen sein, welche christlichen Grundannahmen in den jeweiligen Tätigkeiten relevant sind. Entsprechend sind ergänzende Inhalte in der Einarbeitung und religiösen Bildung bei neuen Mitarbeitenden vorzusehen.

Im Ergebnis wird der spezifische kirchliche Sendungsauftrag einer beruflichen Tätigkeit konkret. Dies ist eine notwendige Voraussetzung in der interdisziplinären Zusammenarbeit. Gerade säkulare Dienstleister und Institutionen können dann die Qualität einer christlich geprägten Fachlichkeit realisieren und das christliche Selbstverständnis in der Praxis einschätzen und ggf. wertschätzen.

Religiöse Bildung vermittelt das kirchliche Selbstverständnis eines Berufes in der Kirche, deren besondere fachliche Ansprüche, Qualitätsstandards und Handlungsorientierungen für die jeweiligen Professionen sowie die christlich-religiöse Handlungsqualität, ihre Wertebezogenheit und entsprechende religiöse Fertigkeiten.

1.2.3 Organisation – nicht ohne christliches Ethos



Das jeweilige Berufsethos in seiner christlichen Ausprägung entwickelt sich u. a. im Kontext der christlichen Trägeridentität. Diese Identität verdankt sich und besteht in dem Maße, in dem die Erinnerung an den jeweiligen christlichen Gründungsmythos, den spezifischen caritativen Auftrag aus dieser Zeit und an die entsprechenden caritativen Gründungsgestalten des Trägers gepflegt wird. So können sich Mitarbeitende in der aktuellen Arbeit mit diesen Personen und ihrer ursprünglichen Idee von christlicher Veränderung identifizieren und hieraus die Motivation für das eigene wie gemeinsame caritative Handeln gewinnen. Diese prägende Identität und ihre Tradition können als **Organisationsethos** bezeichnet werden. Es trägt die Mission des jeweiligen kirchlichen Trägers.

Diese **Mission** ist der ursprüngliche und innerste Auftrag des Trägers und die bleibende Grundlage seines sich kontinuierlich fortentwickelnden Selbstverständnisses. Denn der prägende Ursprung der Organisation wird durch das caritative Handeln der jeweiligen Mitarbeitenden aktualisiert und fortgeschrieben.

Als Organisationsethos findet dieser Prozess seinen Ausdruck in den jeweiligen Leitbildern, Leitsätzen, Leitbegriffen, Ritualen, Narrativen bis hin zur konfessionellen und gemeindlichen Beheimatung der Einrichtungen und Dienste.

Die Praxis des Organisationsethos zeigt sich in der **christlichen Unternehmenskultur**. Mit ihr wird erlebbar, in welcher Weise der spezifische Auftrag des Trägers miteinander gestaltet wird. Ausdruck findet dies in den geübten Umgangsformen, der Gebäude- und Raumgestaltung, in Entscheidungsstrukturen, Leistungserbringung, Kollegialität, Organisationsstruktur, Führungsphilosophie und -verhalten, Wertschätzungs- und Fehlerkultur, Konfliktmanagement, Personalführung und -entwicklung, Qualitätsmanagement, Nachhaltigkeitsstrategien, Wirtschaftlichkeitserwägungen, Prozessen der ethischen Orientierung

oder den Formaten religiöser Reflexion und gelebter spiritueller Angebote und Traditionen. Mitarbeitende wie die Trägerverantwortlichen sind auf diesen kontinuierlichen Prozess der Ethosbildung angewiesen.

Religiöse Bildung vermittelt das Wissen und ermöglicht die Auseinandersetzung mit der Tradition des Trägers und seiner spezifischen christlichen Mission. Sie fördert die spezifische christliche Unternehmenskultur durch Angebote zur Identifikation mit den christlichen Werten, zur Stärkung der intrinsischen Motivation aller Mitarbeitenden, vermittelt die organisationsspezifischen Strategien, Konzepte sowie Verfahren und unterstützt spirituelle Angebote.

1.2.4 Klientenbezug – professionell und christlich



Als vierter Aspekt tritt heute im Sinne des Professionalitätsverständnisses die berufsspezifisch ergänzen-

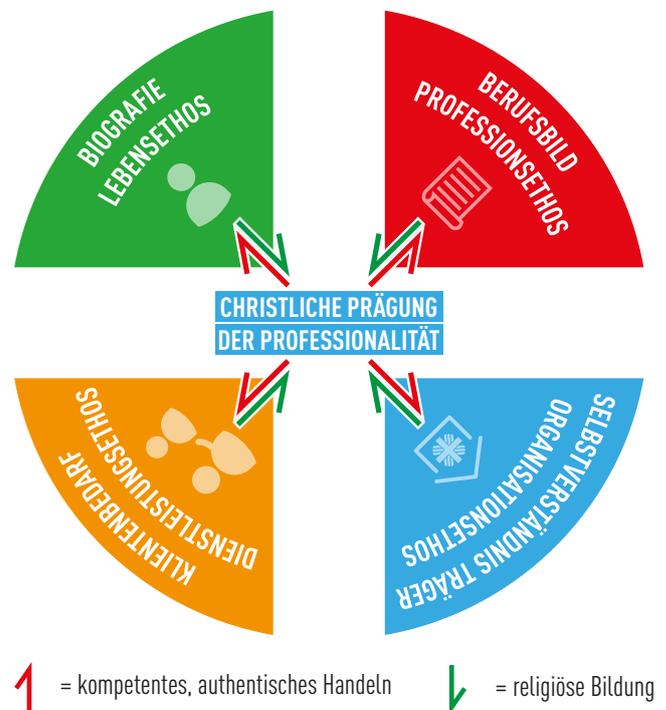
de christliche Fachlichkeit hinzu. Sie kann als **Dienstleistungsethos** bezeichnet werden. Sie orientiert sich zum einen am (spirituellen/religiösen) Bedarf der Klient_innen und zum anderen an den zu beschreibenden (pastoralen) Standards der Kirche für die jeweilige Adressatengruppe. Folglich ist diese christlich geprägte Fachlichkeit inklusiv und erweitert die jeweilige fachliche Arbeit.

Religiöse Bildung vermittelt die religiösen und explizit christlichen Kompetenzen, um professionell auf die entsprechenden Bedarfe von Klient_innen, Bewohner_innen, Patient_innen, Gästen und Angehörigen eingehen zu können. Insbesondere existenzielle Fragen in der Erfahrung von Krankheit, Sterben und Lebensschicksal wie auch ethische und interreligiöse Herausforderungen stehen im Fokus. Hier braucht es daher religiöse Fort- und Weiterbildungen, die einen direkten Bezug zur fachlichen Praxis haben.

1.3 Religiöse Bildung fördert christlich kompetentes Handeln

Das im Folgenden weiter zu entfaltende Verständnis religiöser Bildung fördert somit das Lebensethos der Mitarbeitenden, das christlich geprägte Professionsethos der jeweiligen Berufe in der Caritas, das Organisationsethos des kirchlichen Trägers und als christliche Handlungskompetenz das Dienstleistungsethos.

Im Zusammenspiel dieser vier Aspekte entsteht in der jeweiligen beruflichen Praxis eine **christlich geprägte Professionalität**. Sie zeichnet sich durch ein spezifisches Handlungs- und Methodenwissen, eine ethische Orientierung, eine spezifische Mission und eine entsprechende intrinsische Motivation aus.



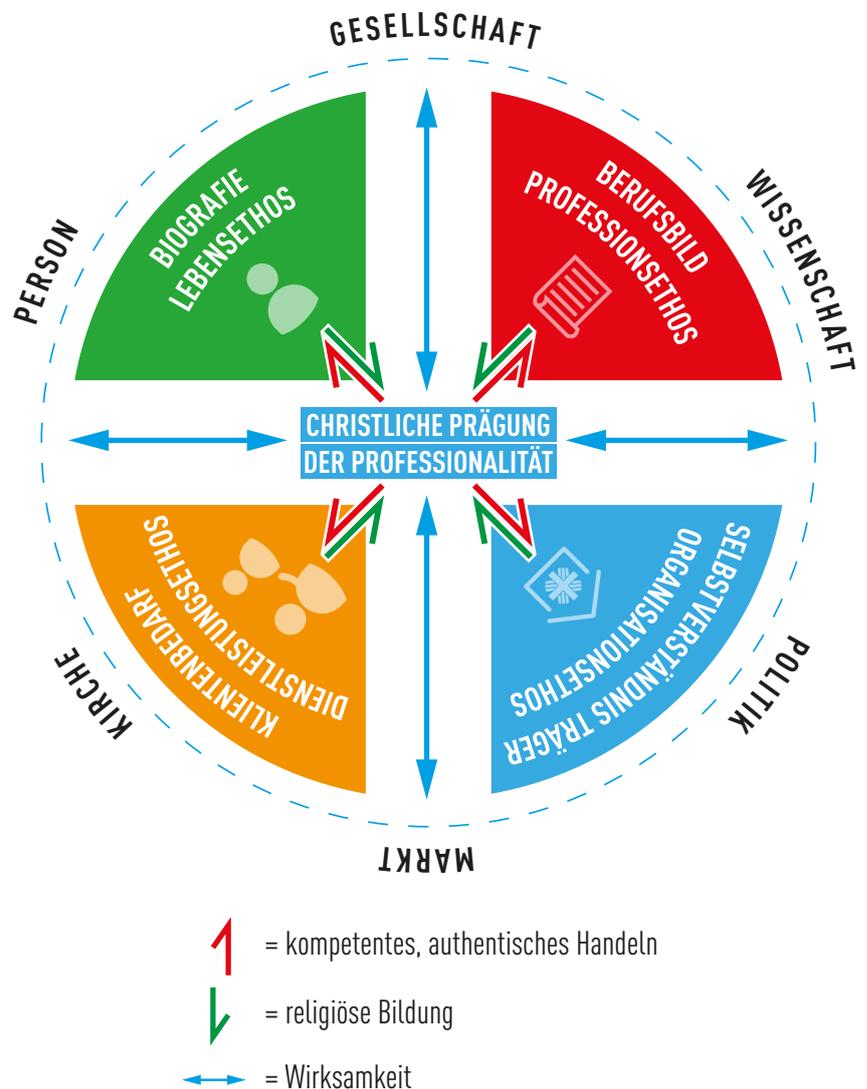
1.4 Christlich heißt: dynamisch und immer im Wandel

Ein solches berufs- bzw. themenfeldbezogenes christlich geprägtes Professionalitätsverständnis ist nicht statisch. Es entwickelt sich als **kompetentes und authentisches Handeln** in der Praxis weiter und gibt Impulse in alle vier Ethosbereiche. So prägt die Erfahrung christlicher Professionalität zum einen das christliche Selbstverständnis der Organisation und schreibt deren Glaubenstradition fort. Zum anderen stellt sie eine Reflexionsgrundlage der religiösen Erfahrungen der Mitarbeitenden zur Verfügung.

Religiöse Bildungsarbeit fördert den wissenschaftlichen und fachlichen Diskurs auf Basis der diakonischen Spiritualität der Mitarbeitenden, der jeweiligen christlichen Trägerkultur, der beruflichen Profession und ihres kirchlichen Auftrags und der sich wandelnden religiösen Bedürfnisse der Klient_innen. Ziel ist ein kompetentes und authentisches berufliches Handeln auf **Basis des christlichen Glaubens**. Ausgangspunkt und Ziel ist die christliche Mitmenschlichkeit als entscheidende religiöse Qualität, die der Klientin bzw. dem Klienten und deren bzw. dessen (religiösen) Bedürfnissen dient.

Es soll hier nur exemplarisch das permanent korrespondierende Verhältnis der genannten Aspekte verdeutlicht werden. Eine **christlich geprägte Professionalität** entfaltet sich somit dynamisch und wechselseitig mittels der handelnden Personen, der berufsfeldbezogenen Fachlichkeit, der spirituellen Bedürfnisse der Klient_innen und des vorfindlichen christlichen Selbstverständnisses des kirchlichen Trägers in einem gesellschaftlichen Umfeld. Sie wird

vermittelt durch berufliche bzw. tätigkeitsbezogene religiöse Qualifikation. Es ist die Aufgabe von Trägerverantwortlichen, diese Prozesse wahrzunehmen, zu steuern, zu fördern und sich so entwickeln zu lassen.³ Diese Prozesse benötigen innerhalb der Organisationen eine personelle Ressource. Viele caritative Träger haben hierzu bereits Stabsstellen der Caritaspastoral, der christlichen Unternehmenskultur, der caritativen Spiritualität u. a. geschaffen.

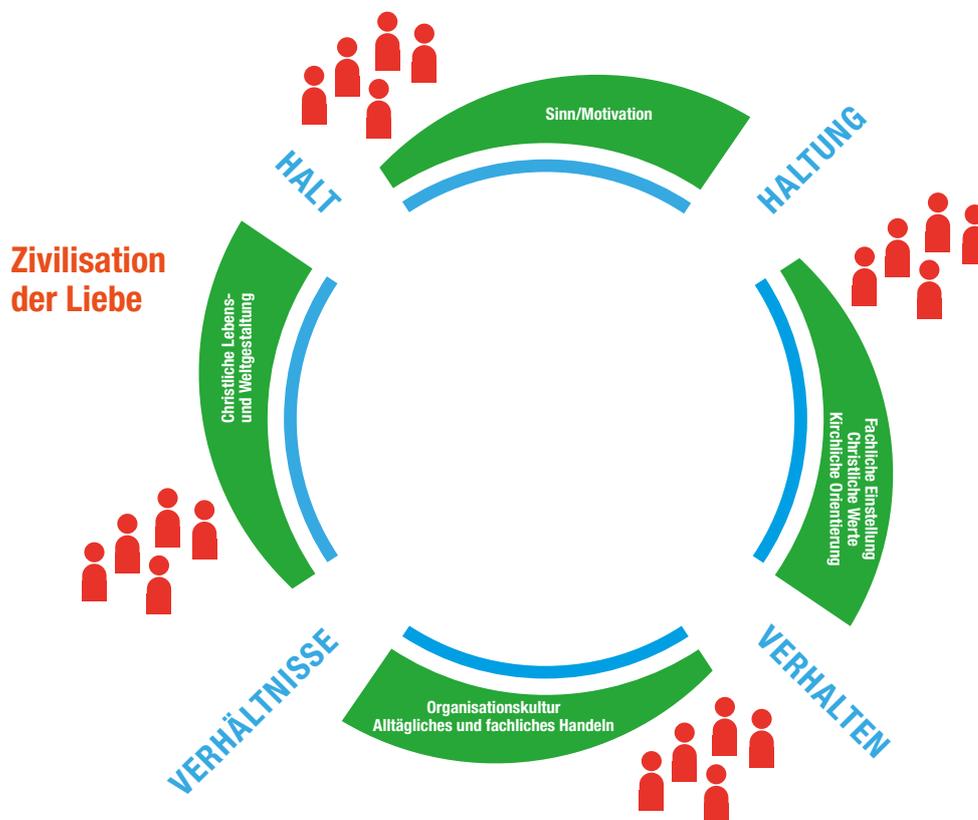


³ Andernfalls droht eine „Eigensäkularisierung“ mit der Folge, die Existenzgrundlage als caritativer Träger zu verlieren, da sowohl seine Identität als auch sein innerster Motivationskern von keiner externen Kraft in einer säkularen Gesellschaft gefördert wird. Vielmehr wirken säkulare Dynamiken mittels Gesetzgebung, fachlicher Standards, ökonomischer, politischer und gesellschaftlicher Anforderungen usw. unreflektiert auf die Trägeridentität ein.

1.5 Christlich geprägte Professionalität beeinflusst Motivation, Ethos, Kultur und Lebenswirklichkeit

Christlich geprägte Professionalität verbindet somit Fachlichkeit und christlichen Glauben. Letzterer verweist die Fachlichkeit zugleich auf einen tieferen religiösen Begründungszusammenhang, der **Halt** im Leben vermittelt und der die intrinsische Motivation zum fachlichen Handeln fördert. Auf Basis dieser Erfahrungen entwickeln sich **Haltungen** in der Fachlichkeit, an denen berufs- und trägerspezifische Standards einer christlich geprägten Professionalität ihre Orientierung finden. Dies beeinflusst zum einen

die Organisationskultur und zum anderen die berufliche Praxis und somit das professionelle **Verhalten** und Handeln gegenüber den Klient_innen. Dies alles wird von der Umwelt wahrgenommen und hier in der Politik, im Markt, in der Gesellschaft als besonderes Image wie als Anfrage an die Wissenschaften erlebt. Mit dieser breiten Einflussnahme kann eine christlich geprägte Professionalität die **Verhältnisse** verändern.⁴



⁴ Die vier Leitbegriffe gehen zurück auf Willi Lambert SJ: Zeiten zum Aufatmen. Seelsorge und christliche Lebenskultur, Ostfildern 2008.



2 Was Mitarbeitende erwarten



Mitarbeitende erwarten heute, ob mit oder ohne christliche oder andere religiöse Sozialisation, von einem kirchlichen Träger die Erläuterung seiner Trägertradition, der maßgeblichen Handlungsorientierungen des jeweiligen Tätigkeitsfeldes sowie der dazu erforderlichen religiösen und christlichen Kompetenzen. Sie erwarten weiter die Möglichkeit, sich mit diesen auseinandersetzen zu können, sodass sie hinsichtlich dieser Aspekte in die Lage versetzt werden, sich hierzu konstruktiv zu verhalten bzw. diese mitgestalten zu können.⁵ In diesen Prozess bringen sich die Mitarbeitenden mit ihrer jeweiligen Biografie und Identität in den fachlichen Handlungskontext ein.

„Religiöse Bildung im beruflichen Kontext bewegt sich im Spannungsfeld zwischen Mitarbeiterinteresse, beruflich-fachlicher Anforderung durch den Klientenauftrag, christlicher Trägerkultur und den Ansprüchen einer vorgegebenen konfessionellen Kirchlichkeit. Daher sind in der Konzeption von religiöser Bildung die individuellen Prozesse religiöser Entwicklung, die unterschiedlichen religiösen Sozialisationen und die enorm differierenden Anforderungen je nach beruflicher Tätigkeit zu berücksichtigen. Auf dieser Grundlage können adäquate religiöse Bildungsangebote entwickelt werden, die berufsfeldbezogene christliche Inhalte vermitteln und zur Anwendung befähigen.“⁶

2.1 Berufsbezogen statt missionierend



Diese auf den Glauben bezogene Fachlichkeit ist nicht in klassischen Credokursen erlernbar. Sowohl ethische Orientierung als auch christliche Kompetenzen benötigen im beruflichen Kontext der caritativen Dienstleistung einen realen Lebens- und Praxisbezug. Ohne eine berufsbezogene und lebenspraktische Vermittlung ist der christliche Glaube hier weder besprechbar noch reflektierbar. Religiöse Bildung ist daher auch nicht zu verwechseln mit pastoraler Begleitung, die der persönlichen spirituellen Reflexion und somit der religiösen Persönlichkeitsentwicklung dient. Gerade der persönliche Zugang in der Seelsorge wird im Zuge der fortschreitenden Privatisierung von Religion sowie der gesellschaftlichen Trennung von Privatheit und beruflicher Tätigkeit nicht nur von neuen Mitarbeitenden im Rahmen der fachlichen Bil-

dung als übergriffig erlebt. Mitarbeitende sind nicht bereit, ihre private Lebensführung und bisher gewonnene religiöse Überzeugungen durch den Arbeitgeber infrage stellen oder gar bewerten zu lassen. Daher werden die aus dem gemeindlichen Raum bekannten Formate christlicher Unterweisung im Sinne der Katechese, die mehr die Person der oder des Mitarbeitenden als die handlungsrelevanten beruflichen Herausforderungen und Bedarfe der Klient_innen ansprechen, mitunter als kirchliches Rekrutierungs- bzw. Missionierungsinstrument wahrgenommen. Mitarbeitende wollen fachlich gewonnen und nicht religiös unterwiesen bzw. verpflichtet werden. Dies entspricht auch einem christlichen Verständnis von einer gottgeschenkten Eigenverantwortung jedes Menschen.⁷

2.2 Qualifizierende Angebote statt Loyalitätsanforderungen



Wurden in volkskirchlichen Zeiten Mitarbeitende neben der fachlichen Eignung maßgeblich nach spezifischen konfessionellen Loyalitätsobliegenheiten eingestellt, so fehlt heute vielen Bewerbenden überhaupt eine Kenntnis und folglich ein Verständnis für erwartete kirchlich begründete Normen der Lebensführung. Das heißt nicht, dass diese abgelehnt werden, sofern sie in Bezug auf die berufliche Tätigkeit nicht autoritär verlangt, sondern im Diskurs als lebensdienlich und angemessen vorgestellt werden.

Wird der Diskurs zu den christlichen Kontexten im Sinne einer echten Freiheit gestaltet, kann der heutigen Tabuisierung des Religiösen in der Fachlichkeit

entgegengewirkt werden. Religion wird dann im Gefolge der Aufklärung nicht als hemmend für den fachlichen Fortschritt erlebt, sondern als perspektivische Erweiterung und Qualitätsmerkmal zum Wohl der Betroffenen. Ziel der Mitarbeitenden wie des Dienstgebers ist es dabei, Unsicherheiten im Umgang mit religiösen Anforderungen im beruflichen Handeln abzubauen und zu einem authentischen Handeln im Sinne des kirchlichen Auftrags zu gelangen. In dem Maße, in dem eine christliche Unternehmenskultur gepflegt, die Trägeridentität im beruflichen Kontext thematisiert wird und im beruflichen Handeln die ethischen und religiösen Herausforderungen reflektiert werden, wird die Selbstverständlichkeit, auch religi-

5 Identität wird in Zeiten der Säkularisierung, Privatisierung und Deinstitutionalisierung des Religiösen nicht durch „Belehrung“ gewonnen. Sie entsteht als eine dialogische Identität, die im Gegensatz zu einer ehemaligen „Identität durch Zugehörigkeit“ im Modus des „Diskurs-Prozesses“ gewonnen wird. Vgl. Jean-Marie Donnegani: Säkularisierung und Pastoral, in: Reinhard Feiter / Hadwig Müller (Hrsg.): Frei geben. Pastoraltheologische Impulse aus Frankreich, Ostfildern 2013³, S. 61 ff.

6 Religiöse Bildung als Frage der christlichen Organisationskultur. Eine Handreichung des Diözesan-Caritasverbandes für das Erzbistum Köln e. V., S. 14.

7 Gerade hier ist zu vermuten, dass Gott und das Evangelium schon in Mitarbeitenden der Caritas am Werk sind und es ihrer Freiheit entspricht, sich diesem Zugang zu öffnen. Glaube ist Prozess und nicht einfach Gabe. Johannes XXIII. hat dies so formuliert: „In der gegenwärtigen Situation werden wir von der göttlichen Vorsehung zu einer allmählichen Neuordnung der menschlichen Beziehungen geführt. Sie wirkt mit den Menschen zusammen; aber sie verfolgt über deren Erwartungen hinaus ihren eigenen Plan. Alles, sogar was die Menschen dagegen tun, wendet sie zu dem, was für die Kirche das Bessere ist.“ Ansprache Gaudet mater ecclesia von Papst Johannes XXIII. an die Väter des Zweiten Vatikanischen Konzils nach der heiligen Messe zur Eröffnung des Zweiten Vatikanischen Konzils, 11. Oktober 1962, Gaudet mater ecclesia 9.

öse Bezüge in der Arbeit zu besprechen, wachsen. Entsprechend den Erfordernissen im Arbeitsfeld för-

dern Fortbildungsangebote eine angemessene religiöse und christliche Sprachfähigkeit.

2.3 Die caritative Praxis als Lernort des Glaubens



Der berufliche Erfahrungsraum bei caritativen Trägern ist von sich aus schon religionssensibel.⁸ Die Ausübung eines Berufs oder einer Tätigkeit in der Caritas wie auch die Wahl eines kirchlichen Trägers lassen auf eine echte soziale Motivation der Mitarbeitenden schließen. Gerade diese öffnet den Raum für Sinnfragen nach dem größeren Zusammenhang menschlichen Lebens. So verlangt die Begegnung mit Schicksal, Krankheit, Ausgrenzung nach realistischen und vernünftigen Deutungssystemen. Die christliche Religion kann hier Perspektiven, Halt und sogar Motivationspotenziale geben und wecken. Je nach Bedarf

kann die berufliche religiöse Bildung um spirituelle Angebote und gemeinschaftliche rituelle Formen erweitert werden. Diese haben mit den unterschiedlichen Spiritualitäten der Mitarbeitenden zu rechnen und diese wertschätzend aufzunehmen. So können Mitarbeitende, ob mit oder ohne kirchliche Sozialisation und gottesdienstliche Vorerfahrungen, vor Ort angemessene Formen religiösen Gemeinschaftserlebens erfahren bzw. im Berufsfeld entwickeln. Darüber hinaus wird ein kirchlicher Träger auf Basis seiner Tradition Formate der gemeinschaftlichen Hinwendung zu Gott anbieten.

2.4 Berufliches Handeln – religiös kompetent!



Zunehmend mehr Mitarbeitende sind kaum oder gar nicht mit der Kirche in Kontakt gekommen. Sie sind deshalb aber nicht „religionsapathisch“ oder nur „religiös naturbelassen“. Sie bringen ihre spirituellen Ressourcen mit und haben sehr wohl den Anspruch, der Klientin bzw. dem Klienten eine optimale, eben auch religiös-fachliche Hilfestellung zu geben. Hierzu gehört eine religiöse Auskunftsfähigkeit. In diesem Kontext gibt es oft eine echte Neugierde bzw. ein Interesse an religiösen Fragestellungen. Mitunter braucht es auch die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für auftauchende religiöse Bedarfe durch den Träger.

Dann werden es Mitarbeitende als Gewinn erleben, wenn entsprechende Fertigkeiten und Fachwissen erworben werden können, um dem jeweiligen religiösen Bedarf von Klient_innen eben auch im Sinne des christlichen Glaubens entsprechen zu können. Religiöse Angebote sollten sich daher auf das berufliche Handeln beziehen. Ebenso werden Angebote akzep-

tiert, die der Vermittlung von Trägeridentität dienen, wenn sie als Identifikationsangebot gestaltet werden. Sie bieten Mitarbeitenden die Gelegenheit der Auseinandersetzung mit dem Ziel, authentisch die beruflichen Aufgaben wahrzunehmen.

Die Art der religiösen Bildungsangebote wird entsprechend variieren, z. B. je nachdem, welche der genannten vier Aspekte (Lebens-, Organisations-, Berufsethos und Dienstleistungsethos) im Vordergrund stehen. Entsprechende Angebote und Formate werden künftig dann Akzeptanz finden, wenn sie tätigkeitsbezogen, bedarfs- und adressatengerecht gestaltet werden. Möglich sind sowohl exklusive Qualifizierungsformate des Religiösen als auch inklusive, die den christlichen Fortbildungsinhalt im Rahmen der allgemeinen beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung bzw. als einen Bestandteil spezifischer Fachfortbildungen vorstellen.

⁸ „Soziale Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft können gleichwohl für Mitarbeitende und Nutzer ‚Lernorte des Glaubens‘ sein und den missionarischen Sendungscharakter der Kirche im Alltag verdeutlichen.“ Die deutschen Bischöfe Nr. 98, Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Bonn, 28. April 2014, hier 2.



3 Bedeutung, Aufgaben und Ziele **religiöser Bildung** für die Arbeit caritativer Träger



In der Vergangenheit galt die Annahme, dass die Einstellung gemeindlich gut eingebundener und kirchlich sozialisierter Mitarbeitender die religiöse und kirchliche Identität caritativer Einrichtungen garantiert und vital hält. Die Entwicklungen einer säkularen Gesellschaft, die schwindende Integrationskraft kirchlicher Strukturen, die Notwendigkeit in Zeiten des Fachkräftemangels, qualifizierte Mitarbeitende ohne kirchliche Bindung einzustellen, führten zur Auflösung dieser Sicherheit. Die Neufassung der Grundordnung kirchlicher Dienste dokumentiert diesen Wandel. Hier zeigt sich, dass der respektvolle Umgang mit anderen konfessionellen, religiösen bzw. spirituellen Bindungen von Mitarbeitenden und deren Integration in die Dienstgemeinschaft ein deutliches Zeichen des christlichen Selbstverständnisses sind.⁹

Die Anerkennung dieser veränderten Situation erfordert andererseits das Bemühen, im Rahmen betrieblicher Bildungsprozesse Mitarbeitende in angemessener Form mit den christlichen Grundlagen der Arbeit vertraut zu machen. Dabei respektiert diese beruflich-religiöse Bildung als Teil der Erwachsenenbildung die Mündigkeit des Teilnehmenden eben auch im Kontext betrieblicher Qualifizierungsprozesse.¹⁰

Maßnahmen der betrieblichen Fort- und Weiterbildung zielen in der Regel darauf ab, die berufliche Qualifikation der Mitarbeitenden an neue Anforderungen anzupassen, wandelnde Anforderungen zu bewältigen, die Identifikation mit dem Unternehmen zu stärken, ggf. den Führungskräftenachwuchs im Unternehmen durch interne Programme sicherzustellen, Mitarbeitende zu binden u. a. m. Die Dienstgeberperspektive zielt eher auf struktur- und qualitätssichernde Motive sowie Mitarbeitendenbindung. Aus der Perspektive der Mitarbeitenden lassen sich noch andere Weiterbildungsmotive feststellen, wie z. B. Persönlichkeitsentwicklung, Anerkennung im beruflichen Umfeld durch zusätzliche soziale oder fachliche Kompetenzen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Sicherung des persönlichen Wertehorizonts oder persönliches Lerninteresse.

Aus diesen Perspektiven erhält auch die religiöse Bildung im Rahmen betrieblicher Bildungsmaßnahmen und -prozesse ihre Bedeutung und ihren Ort. Wie findet sie als Teil der genannten Aspekte Akzeptanz in der beruflichen Fort- und Weiterbildung?

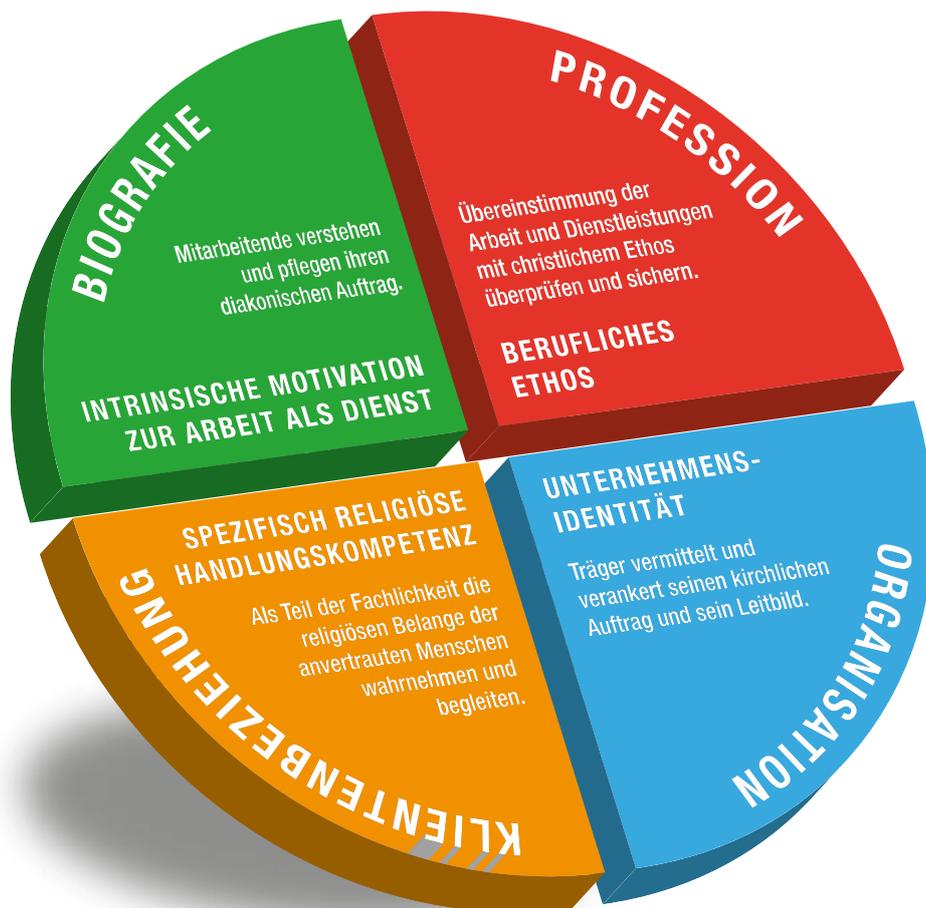
Die folgenden Fragen geben hierzu eine erste Orientierung:

- ✓ Wenn die Einrichtungen und Dienste Teil der caritativen Kirche sind, woran wird dies für Mitarbeitende deutlich? (Organisationsethos und Unternehmensidentität)
- ✓ Entsteht entsprechend der Bedeutung des kirchlichen Auftrags für das konkrete Berufsbild und die Tätigkeit ein Informations- und Bildungsbedarf? (Professions- und berufliches Ethos)
- ✓ Inwieweit verändert der Bezug zum Christlichen die Tätigkeit bzw. Dienstleistung, und gibt

es aus Sicht der Nutzer_innen und ihrer spezifischen Bedürfnisse religiöse Erwartungen? (Dienstleistungsethos – Klientenbezug)

- ✓ Wird im Rahmen von Bildungsszenarien die Motivation der Mitarbeitenden zur diakonischen Arbeit¹¹ gestärkt und Hilfe aus dem Glauben zu einer authentischen Berufsausübung gerade in der Reflexion von herausfordernden Situationen gegeben? (Lebensethos – Biografie, motivationale intrinsische Bindung)

Religiöser Kompetenzerwerb findet also auf mehreren Ebenen bzw. mehrdimensional statt. Keineswegs stehen die Themen und Fragestellungen einer religiösen Bildung losgelöst neben den berufsbezogenen Themen sozusagen im Sonderbereich der „religiösen Selbstpflege“. Sie sind vielmehr geeignet, vertiefend oder reflektierend weitere Aspekte der Organisation oder deren Dienstleistung zu hinterfragen, weiterzuentwickeln und mit zusätzlichen Qualitäten zu füllen.

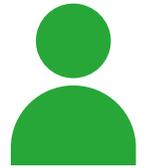


9 Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft. Die deutschen Bischöfe Nr. 98, 28. April 2014.

10 Vgl. Wolfgang Lück: Einführung in Ansatz und Methoden lebensweltorientierter Erwachsenenbildung, in: Erwachsenenbildung Jg. 37 (1991), 2, Patmos, Düsseldorf, S. 48-52.

11 Die Begriffe Diakonie (griechisch) und Caritas (lateinisch) bzw. diakonisch und caritativ werden im Folgenden nicht im konfessionellen Sinne verwendet, sondern als synonyme Begriffe für eine christliche Spiritualität, Haltung und Praxis, die sich dem Wohl der/des Nächsten und ihren/seinen individuellen Bedürfnissen sowie den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zuwendet.

3.1 Biografie und Lebensethos



Mitarbeitende sind stets eingespannt in gesellschaftliche Bezüge, Arbeitswelt, Familie und andere Bezugsgruppen. Die Frage nach dem eigenen Ich, dem eigenen Ort im beruflichen Handeln verlangt nach einer Antwort.

Religiöse Bildung im Rahmen betrieblicher Bildungsmaßnahmen kann einen Beitrag leisten, das berufli-

che Tun, die Berufswirklichkeit und auch die eigene Motivation aus dem christlichen Glauben heraus zu reflektieren. Darüber hinaus kann die Auseinandersetzung mit dem Selbstverständnis und den Anforderungen des Dienstgebers helfen, das eigene professionelle Handeln aus einer christlichen Haltung zu begründen und zu einer reflektierten Haltung zu gelangen.

3.2 Profession und berufliches Ethos



Im Rahmen betrieblicher Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gehören zur umfassenden Förderung der Professionalität die Kenntnis des spezifischen kirchlichen Auftrags des jeweiligen Berufsbildes, sein Bezug zur Verwirklichung einer Zivilisation der Liebe, eine entsprechende ethische Orientierung in diesem Handlungsfeld sowie die Kenntnis tätigkeitsrelevanter kirchlicher Inhalte. Zu unterscheiden ist hier nach der Position/Funktion der Berufsträgerin bzw. des

Berufsträgers und ihren bzw. seinen Gestaltungsräumen im Unternehmen sowie der Art der Kunden-/Klientenbeziehung.

Religiöse Bildung thematisiert die kirchlichen Bezüge der jeweiligen Profession und fördert die Auseinandersetzung mit dem jeweiligen kirchlichen Auftrag des Berufes.

3.3 Organisation und Unternehmensidentität



Identität und die Bereitschaft zur Identifikation mit Überzeugungen und Zielen einer Organisation oder Institution entstehen in kommunikativen Austauschprozessen.¹²

Kirchliche Träger caritativer Dienste betrachten die Herausforderungen der Gesellschaft, die Notwendenden Dienstleistungen wie die Situation der Mitarbeitenden auf der Grundlage des Evangeliums. Auf dieser Basis begründen sie im respektvollen Dialog ihr Engagement und das professionelle Handeln. Im Rahmen betrieblicher Bildung vermitteln sie

den Mitarbeitenden ihre Sichtweise und ihr Ethos und geben so eine motivierende Antwort, die zur Mitarbeit einlädt und Identifikation ermöglicht. Betriebliche Bildung kirchlicher Träger hilft allen Mitarbeitenden unabhängig von ihrer religiösen Herkunft, Handlungssicherheit für ihre Arbeit und die Begegnung mit christlich motivierten Erwartungen zu entwickeln. In transparenter Weise vermittelt religiöse Bildung grundlegende berufsbezogene Kenntnisse des christlichen Glaubens und sensibilisiert für religiöse Fragestellungen. Sie versteht sich zugleich als kultursensibel, ermöglicht den interreligiösen

Dialog und vermittelt hierzu die notwendigen Wissensbestände. Religiöse Bildung ermöglicht neben fachlicher Kompetenz die Chance zur Identitätsarbeit und -schärfung nach innen für die Mitarbeitenden wie

nach außen als religiös geprägte Dienstleistung für die Nutzer_innen und als Profilbildung in der Gesellschaft.

3.4 Klient_innen und deren spezifischer Bedarf



In der Begegnung und im Umgang mit den anvertrauten Menschen zeigt sich, ob unseren Dienstleistungen eine religiöse und ethisch unterscheidbare Qualität bzw. ein christlicher Begründungszusammenhang innewohnt.¹³ Die Bereitschaft und die Fähigkeit zur Wahrnehmung religiöser Bedürfnisse und der fachlich-interdisziplinäre Austausch darüber sollten in Einrichtungen kirchlich-caritativer Trägerschaft ein fester Bestandteil professioneller Dienstleistung sein.

Religiöse Bildung vermittelt im Rahmen betrieblicher Qualifizierung das erforderliche religiöse Wissen und Fertigkeiten entsprechend dem Klientenbedarf. Hierzu können ggf. auch die Vertrautheit mit Riten und religiösen Ausdrucksformen sowie die Fähigkeit zur Auseinandersetzung mit diesen und der kollegiale Austausch über deren Qualität gehören.

12 Vgl. Peter Berger / Thomas Luckmann: Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit, Fischer, Frankfurt/M. 1989, S. 72-138.

13 Vgl. Karl-Heinz Menke: Das unterscheidend Christliche, Regensburg 2015, S. 21, 74-100.

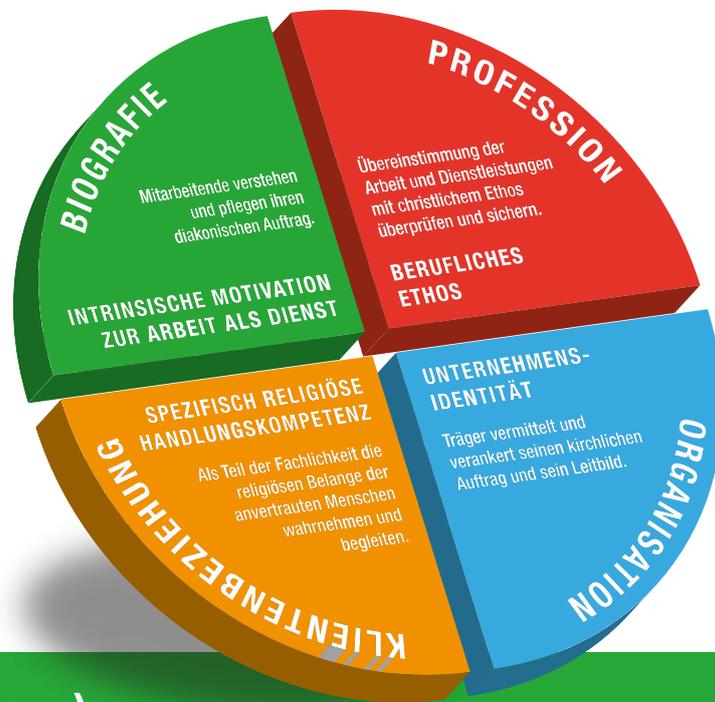


4 Welche Kompetenzen kann religiöse Bildung vermitteln?



Es gilt also künftig zu fragen: Welche spezifischen Kompetenzen kann eine religiöse Bildung bzw. eine integrale christlich geprägte Fort- und Weiterbildung vermitteln? Bisher wurden allzu schnell mögliche Inhalte im Sinne der seelsorglichen Begleitung und „Spiritualität der Mitarbeitenden“ gedeutet und somit das Bildungsziel als Fortentwicklung der persönlichen Religiosität der bzw. des Mitarbeitenden interpretiert. Alternativ wurden die Inhalte auf der Ebene der Moral angesiedelt, sodass es vornehmlich um die Vermittlung von „Werten bzw. Haltungen“ gehen sollte. Dies aber greift im Sinne der oben getroffenen Unterscheidungen zu kurz und reduziert religiöse Inhalte auf das Persönliche bzw. auf rein ethische Handlungsorientierungen. Beide Aspekte sind relevant, jedoch nicht hinreichend, um die Bedeutung der Religion für die fachliche Tätigkeit in Berufen der Caritas zu beschreiben:

Bezogen auf die Aspekte des christlich geprägten Professionalitätsverständnisses, werden in einer ersten, allgemeineren Annäherung einige Kompetenzen exemplarisch vorgestellt:



Biografie (Person)



Die Fähigkeit ...

- die Motivation zum beruflichen Handeln im christlichen Glauben zu reflektieren
- zur Auseinandersetzung mit religiösen Fragen/Bezügen im Arbeitskontext
- zur Teilnahme, zur Mitgestaltung oder zur Förderung spiritueller Impulse und gottesdienstlicher Feiern
- das eigene berufliche Erleben und existenzielle Erfahrungen auf der Folie des christlichen Glaubens zu betrachten

Profession (Berufsbild)



Die Fähigkeit ...

- das professionelle Handeln aus dem christlichen Glauben zu begründen
- in beruflichen Qualifizierungen den Diskurs zu religiösen/ethischen Themen der jeweiligen Tätigkeit führen bzw. entwickeln zu können
- die berufliche Wirklichkeit in kollegialen Settings aus dem christlichen Glauben zu reflektieren
- die maßgeblichen kirchlichen Entwicklungslinien und Zuschreibungen für das eigene Berufsbild erläutern zu können
- für die jeweilige berufliche Tätigkeit den spezifischen kirchlichen Sendungsauftrag zu beschreiben
- die Bedeutung des beruflichen Wirkens für das Selbstverständnis und den Auftrag der Kirche zu erläutern
- die aktuelle Bezogenheit des eigenen beruflichen Handelns zum Evangelium bzw. zur Nachfolgepraxis Jesu zu entfalten
- konstruktive Kritik aus dem christlichen Glauben am jeweiligen fachlichen Handeln als Entwicklungspotenzial wahrzunehmen



Die Fähigkeit ...

- zu einer reflektierten Identifikation mit dem kirchlichen Auftrag des Trägers
- eines handlungssicheren Zugriffs auf kirchliche Aussagen, bezogen auf das eigene Arbeitsfeld
- zum Erwerb erforderlicher Kenntnisse von tätigkeitsrelevanten kirchlichen Inhalten, z. B. von kirchlichen Strukturen, Riten, Rollenträger_innen, Verfahren, Vorgaben ...
- aus einem Selbstverständnis als Führungskraft in der Kirche mit ihrem besonderen Sendungsauftrag eine christliche Unternehmenskultur zu steuern
- und Bereitschaft, kirchliche Standpunkte, Aussagen, ethische Orientierungen in den beruflichen Diskurs einzubringen
- zu einer reflektierten Loyalität zur Kirche
- zu einem konstruktiven Umgang bzw. zu einer sachgerechten Umsetzung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“

Diese exemplarischen Kompetenzen sind je nach Tätigkeitsfeld, Beruf und Verantwortungsbereich differenzierter und spezifischer zu entfalten und zu beschreiben bzw. um weitere Kompetenzen zu ergänzen. Dies ist die Voraussetzung, um die entsprechenden Aus-, Fort- und Weiterbildungsinhalte für die Berufe der Caritas zu entwickeln. Im Ergebnis wird sich das jeweilige kirchlich-caritative Ethos der einzelnen Berufe der Caritas deutlicher ausprägen. Hierauf können dann Klient_innen gezielt zugreifen.

Klientenbezug (Fachlichkeit)



Fähigkeit ...

- religiöse Bedürfnisse wahrzunehmen und im beruflichen Handeln angemessen auf diese einzugehen
- zu einer begründeten Urteilsfähigkeit in der Vielfalt spiritueller und religiöser Ausdrucksformen
- Glaubensaspekte und religiös-ethische Fragestellungen angemessen und sachgerecht zu formulieren
- das notwendige konfessionelle, ökumenische und interreligiöse Grundwissen sich anzueignen und im Berufsalltag einzusetzen
- mit einer gebotenen Toleranz und mit Respekt vor anderen Religionen (interreligiöse Haltung) und in Anerkennung von weltanschaulicher Pluralität seine Arbeit zu leisten



5 Religiöser Kompetenzerwerb – eine **konzeptionelle** **Frage!**



Das vorhergehende Kapitel hat aufgezeigt, dass es viele gute Gründe gibt, Maßnahmen zur religiösen Kompetenzerweiterung für Mitarbeitende der Caritas anzubieten. Aber: Wie lassen sich diese strukturell verankern? Welche konzeptionellen Besonderheiten sind zu beachten? Wie können passende Angebote für das spezifische Tätigkeits- bzw. Arbeitsfeld entwickelt werden?

5.1 Religiöse Kompetenzerweiterung als Teil beruflicher Bildung

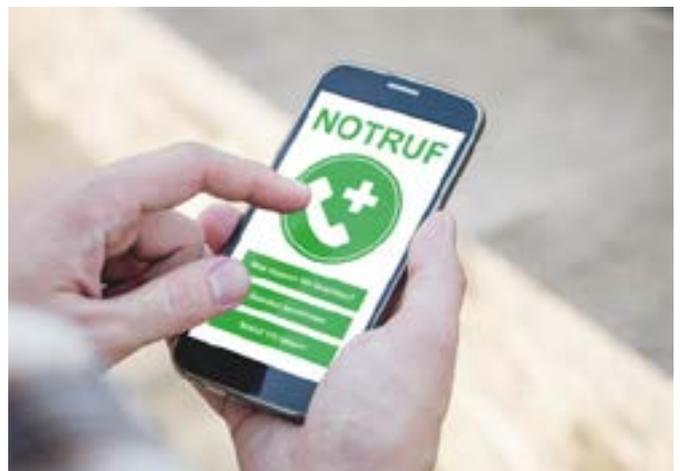
Wenn die religiösen Inhalte eine Relevanz für das jeweilige Arbeitsfeld, die beteiligten Personen und die Organisation haben, erlangen die Mitarbeitenden dadurch Kompetenzen zur fachgerechten Ausübung der übertragenen Aufgaben. Das bedeutet, dass religiöser Kompetenzerwerb zuallererst der Professionalisierung der beruflichen Tätigkeit dient. Er kann darüber hinaus einen persönlichen Glaubenszugang für Mitarbeitende ermöglichen, muss es aber nicht. Glaubenserfahrungen sind didaktisch nicht inszenierbar, sondern bedürfen der Vermittlung über Praxis, Narrative und Reflexionen. Dahinter steckt die banale Erkenntnis: Religiöse Kompetenzen müssen sich im Kontext des Lebens entwickeln und erschließen.

Da es sich um berufsbezogene Qualifizierung handelt, gelten wie bei allen Fortbildungsangeboten die allgemeinen Qualitätsstandards betrieblicher Bildung. Daneben können spezifische Merkmale und fachlich begründete Standards treten, die bei der Konzeption entsprechender Formate zu beachten sind.

Angebote zur religiösen Kompetenzerweiterung in der Caritas ...

- ... werden nach konzeptionellen Vorgaben auf Basis einer berufsbezogenen Religionspädagogik gestaltet.
- ... richten sich an den Bedarfen der Professionen, der Klient_innen, der Mitarbeitenden und der Organisation aus.
- ... sind didaktisch auf das jeweilige Lernvermögen und Bildungsniveau der Teilnehmenden abgestimmt.
- ... sorgen für einen kontinuierlichen Dialog von Christlichkeit und Fachlichkeit, sodass beide sich gegenseitig weiterentwickeln.

- ... schaffen Bildungs- und Lernszenarien, in denen berufsrelevante religiöse Kompetenzen erworben werden können.
- ... benötigen Referentinnen und Referenten, die fähig sind, praxisbezogen, berufsrelevant und fachlich fundiert religiöse Kompetenzen in Lehr- und Lernprozesse nach professionellen Lernsettings einzubringen.
- ... stellen sich kontinuierlich dem Anspruch des interdisziplinären Dialogs.
- ... wehren einer Instrumentalisierung der religiösen Bildung (im beruflichen Kontext) als Bekehrungselement.
- ... streben die persönliche und fachliche Vergewisserung auf Basis des christlichen Glaubens an mit dem Ziel, die jeweilige Tätigkeit mit hoher Fachlichkeit zum Wohl der Menschen (der Nächsten) und im Sinne der Kirche zu gestalten (christlich geprägte Professionalität).
- ... bieten notwendige Informationen und Hintergründe zur Einordnung gesellschaftlicher, fachlicher, politischer wie auch kirchlicher Entwicklungen an.
- ... eröffnen den Blick für den gemeinsamen Auftrag aller Christ_innen zur Gestaltung einer nachhaltigen Welt der Mitmenschlichkeit.
- ... analysieren zuerst die spezifischen Bedarfe an religiösen Kompetenzen in den Berufen der Caritas und entwickeln dann entsprechende Angebote, die als integrale Inhalte bei fachlichen Fortbildungen oder als explizite religiöse Qualifizierungen angeboten werden.
- ... richten sich an den Zielen diakonischer Bildung aus (s. Anlage 1).



5.2 Notwendige Standards religiöser Bildung im Beruf – ein Exkurs in die Erwachsenenbildung

Betriebliche Aus-, Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitenden vollzieht sich immer im Bereich der Erwachsenenbildung, bei dem spezifische Lern- und Lehrmethoden Anwendung finden, die an dieser Stelle ergänzend erwähnt werden. Religiöse Bildung orientiert sich somit am fachwissenschaftlichen Diskurs in der Erwachsenenbildung und berücksichtigt die lernpsychologischen Erkenntnisse aus der aktuellen Bildungsarbeit mit Erwachsenen. Dazu gehören die professionellen Grundkenntnisse in Didaktik, Mathematik und Methodik.

5.2.1 Lernerfolg hat Bedingungen

Lernerfolg wird möglich, wenn Teilnehmende ...

- ✓ ... Eigeninteresse, Motivation und Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der Thematik mitbringen.
- ✓ ... als gleichberechtigte Partner_innen anerkannt werden.
- ✓ ... Lernpartnerschaften eingehen.
- ✓ ... ihre Qualifizierungen, ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit einbringen können.
- ✓ ... die Lerninhalte anwendungsbezogen vermittelt bekommen.
- ✓ ... gemeinsam mit Referent_innen neue Kompetenzen oder neues Wissen erarbeiten.
- ✓ ... die Möglichkeit erhalten, kontextbezogen statt faktenbezogen zu lernen.

5.2.2 Relevant und anwendbar

Der Wunsch zur Teilnahme an einer beruflichen Fortbildung kann von der bzw. dem Mitarbeitenden aufgrund ihres bzw. seines Eigeninteresses ausgehen oder von der bzw. dem Vorgesetzten aufgrund bestehender Bedarfe angeregt bzw. durch gesetzliche oder fachliche Vorgaben notwendig werden. Daher kann die bzw. der Mitarbeitende auch zur Teilnahme verpflichtet werden. Es ist aber immer notwendig, das Interesse der bzw. des Mitarbeitenden zu wecken und Bedarfe zu plausibilisieren, damit sich ein Lernerfolg einstellen kann (siehe oben).

Teilnehmer_innen von religiösen Fort- und Weiterbildungen haben in Bezug auf das Bildungsangebot eine Idee oder ein konkretes Ziel vor Augen, das sie erreichen wollen. Religiöse Bildung im beruflichen Feld orientiert sich eben nicht nur an der Lebenswelt ihrer Teilnehmer_innen, sondern hat die Relevanz und Anwendbarkeit der Inhalte für die tatsächliche Arbeitspraxis im Blick.

Folgende Fragen zeigen, ob relevante religiöse Inhalte und Qualitätsstandards im Sinne einer professionellen Berufsausübung angeboten werden:

- ✓ Weisen die religiösen Fortbildungsinhalte einen direkten Bezug zum beruflichen Feld auf?
- ✓ Erweitern oder entwickeln sie das professionelle Handeln zugunsten der Klient_innen bzw. der Tätigkeit weiter?
- ✓ Sind die religiösen Inhalte auf die jeweilige Berufsgruppe und ihren spezifischen Bedarf abgestimmt?
- ✓ Ist den Mitarbeitenden ersichtlich, was das Ziel des Bildungsangebots ist (z. B. Persönlichkeitsentwicklung / spirituelle Erfahrungsvermittlung, Kompetenzvermittlung / religiöse Fachlichkeit, Erfahrungsaustausch etc.)?
- ✓ Sind die Bildungsziele klar, verständlich und verbindlich formuliert, und können sie überprüft bzw. evaluiert werden?
- ✓ Ist den teilnehmenden Mitarbeitenden klar, welchen Gewinn sie für die berufliche Tätigkeit haben?
- ✓ Entspricht das jeweilige Fortbildungsformat den heutigen Standards der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung?

Eine erfolgreiche religiöse Fort- und Weiterbildung bedarf der gleichen Standards und Qualitätsmerkmale, die für die Erwachsenenbildung und somit für die betriebliche Fort- und Weiterbildung gelten.



6 Religiöse Fort- und
Weiterbildung –
**bedarfsgerecht
gestalten**



6.1 Religiöse Bildungsarbeit lebt aus dem Kontext

Religiöse Bildung (im beruflichen Kontext) findet sich in einem gesellschaftlichen Umfeld vor, das geprägt ist von einer Pluralität religiöser und weltanschaulicher Orientierungen. Daher gibt es einen neuen Bedarf an christlichem Glaubenswissen und ggf. an der Vermittlung kirchlicher Glaubenspraxis. Es zeigen sich religionssensible Tendenzen sowie Offenheit und Neugier gegenüber den unterschiedlichen Religionen und deren Glaubenspraxis. Deshalb gibt es auch

einen Bedarf an Auseinandersetzung mit erfahrener Religionskritik und offensichtlichem Versagen von Kirche. Zugleich ist mit heterogenen Teilnehmergruppen (Vorwissen, Alter, Tätigkeitsfeld ...) zu rechnen, die den Diskurs beleben.

Diese Faktoren sind bei der Planung und Ausgestaltung von Bildungsangeboten und der Auswahl von Referent_innen zu berücksichtigen.

6.2 Religiöser Kompetenzerwerb – zielgruppengerecht

„Wenn der christliche Glaube das menschliche Leben in seiner Vielfalt und Buntheit insgesamt prägt, muss sich dies auch im Angebot (...) dieses Glaubens widerspiegeln. Dies kann sich deshalb nicht auf die kognitive Dimension allein beschränken, sondern muss den ganzen Menschen mit seinem Körper und seinem Geist, mit seinen Sinnen und seiner Fantasie ernst nehmen und einbeziehen.“¹⁴

Zentral für den Erfolg von Bildungsangeboten ist die Passgenauigkeit der Angebote für die Mitarbeitenden, ihr Tätigkeitsfeld und den erkannten religiösen Bedarf der Klient_innen. Unterschiedliche Berufsgruppen haben daher unterschiedliche Bedarfe. Auch innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen gibt es Unterschiede in dem, was die Mitarbeitenden mitbringen (an Fachlichkeit, an spiritueller Erdung, an Vorwissen, an Interesse etc.). Es braucht daher differenzierte inhaltliche Angebote und spezifische methodische Formate.

Weiter ist, wie aufgezeigt, zu unterscheiden zwischen fachlichen Erfordernissen (Klientenbedarf) und dem kirchlichen Selbstverständnis des Trägers (Organisationsethos und Mission). Aus Letzterem ergeben sich allgemeine Erwartungen hinsichtlich der Reflexionsbereitschaft und Identifikation mit den Zie-

len und Werten des kirchlichen Trägers. Dies betrifft alle Mitarbeitenden. Daneben zeigen sich tätigkeits-spezifische religiöse Erwartungen und Erfordernisse seitens der Klient_innen, die dann Gegenstand der spezifischen Ausbildung oder tätigkeitsbezogener Fort- und Weiterbildung sind. Den Mitarbeitenden sollte daher schon vor der Aufnahme einer Tätigkeit (im Bewerbungsverfahren) deutlich werden, was dem kirchlichen Dienstgeber wichtig ist und was er gezielt anbietet, damit die Mitarbeitenden den kirchlichen Anspruch in dem jeweiligen Tätigkeitsfeld authentisch erfüllen können.¹⁵



¹⁴ Vgl. Ludwig Rendle (Hrsg.): Ganzheitliche Methoden im Religionsunterricht, Kösel, 2011, S. 9.

¹⁵ S. hierzu die Handreichung „Der Glaube als Frage der Einstellung“, Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V.

6.3 Religiöse Bildung im beruflichen Kontext – eine Anforderung an Referent_innen

Zentral für den Kompetenzerwerb ist die Auswahl entsprechender Referent_innen. Hier ist im Vorfeld zu fragen: Welche fachliche Expertise wird benötigt? Haben sie eine ausreichende Kenntnis der fachlichen Praxis, und können sie religiöses Bezugswissen tätigkeitsrelevant vermitteln? Je nach Fortbildungsinhalt wird zu entscheiden sein, ob eigene oder externe Referent_innen anzufragen sind.

Referent_innen bewegen sich somit in einer komplexen und anspruchsvollen Erwartungshaltung: Sie sollen Inhalte und Wissen vermitteln, den Praxisbezug herstellen, die Persönlichkeit der Lernenden im Blick behalten und gleichzeitig die Teilnehmenden wertschätzend bei ihrer persönlichen Weiterentwicklung unterstützen. Um diese Aufgabe erfolgreich meistern zu können, benötigen Referent_innen neben den klassischen Sozial- und Personenkompetenzen spezifische christlich fundierte

- **Fachkompetenzen,**
- **Methoden- und Vermittlungskompetenzen**
- **und eine entsprechende Haltung im Bildungsprozess.**

Fachkompetenz meint nicht nur die entsprechende berufsfachliche wie theologisch-religionspädagogi-

sche Qualifikation der Referent_innen. Hinzu treten (ausreichende) Kenntnis der jeweiligen kirchlichen Unternehmenswelt und eine Feldkenntnis des caritativen Handlungsfeldes (z. B. Krankenhaus, soziale Einrichtungen, ambulanter und/oder stationärer Pflegedienst, Beratung usw.) mit seinen Zielen, Aufgaben und internen Anforderungen.

Methodenkompetenz: Es gilt, die Lerntechniken, didaktischen und mathetischen Konzepte so anzulegen, dass sie die entsprechenden christlichen Inhalte aufnehmen und in einen diskursiven Bezug zu den anderen fachlich geforderten Inhalten setzen. Hierzu dienen Kenntnisse in Seminargestaltung, in Projekt-, Prozess- und Moderationsmethoden, Motivations-techniken, pädagogische Kenntnisse, Konzeptions- und Durchführungsfähigkeit, Beratungskompetenz etc.

Haltung: Die Bildungsprozesse sind aus einer dialogischen und diskursiven Haltung heraus zu gestalten, sodass Teilnehmende sich christliche Handlungsorientierungen selbst kommunikativ erschließen können. Ziel ist es, zu einer authentischen religiösen und ethisch reflektierten Berufstätigkeit im Sinne des Evangeliums zu finden.



6.4 Religiöse Kompetenz braucht kompetente Dienstgeber

Der Dienstgeber muss sich bewusst sein, was seine Mitarbeitenden kennen und können sollen bzw. was er von ihnen erwartet und erwarten kann. Dazu muss er seine Ziele hinsichtlich der Auseinandersetzung mit dem christlichen Selbstverständnis und den erforderlichen religiösen Kompetenzen differenziert formulieren und an den Erfordernissen der Praxis kontinuierlich überprüfen.

Es sind entsprechende Konzepte der religiösen Fort- und Weiterbildung in den Berufsfeldern der Caritas zu entwickeln. Für die Durchführung gelten entsprechende Standards (siehe oben), angemessene formale wie inhaltliche Rahmenbedingungen. Je nach Bildungsanlass, gewünschten Bildungszielen und dem beabsichtigten religiösen Kompetenzerwerb sind diese Parameter anzupassen (s. Anlage 2). Die für Fort- und Weiterbildung zuständigen Mitarbeitenden sind in dieser Hinsicht zu sensibilisieren und zu qualifizieren.

Ebenso muss der Träger sich klar darüber sein, welche Ressourcen (fachlich, personell, zeitlich, finanziell etc.) zur Erreichung dieser Ziele notwendig sind. Damit geht die Frage nach Freiwilligkeit oder Verpflichtung bei Bildungsangeboten einher. Der Grad der Verpflichtung steigt, je stärker die berufliche Fachlichkeit und der entsprechende Kompetenzerwerb im Vordergrund stehen. Freiwillig sind dagegen spirituelle Angebote, die Mitarbeitende für ihre persönliche religiöse Persönlichkeitsentwicklung nutzen (z. B. Exerzitien). Bei der Entwicklung der Bildungsformate muss die Arbeitszeit (z. B. Schichtmodelle, Teilzeitmodelle ...) und somit die Möglichkeit einer Teilnahme der Mitarbeitenden berücksichtigt werden. Die Art und Weise der Ausschreibungen müssen den üblichen Standards der Fort- und Weiterbildung entsprechen.



Ersthelfer_innen in unserem Betrieb

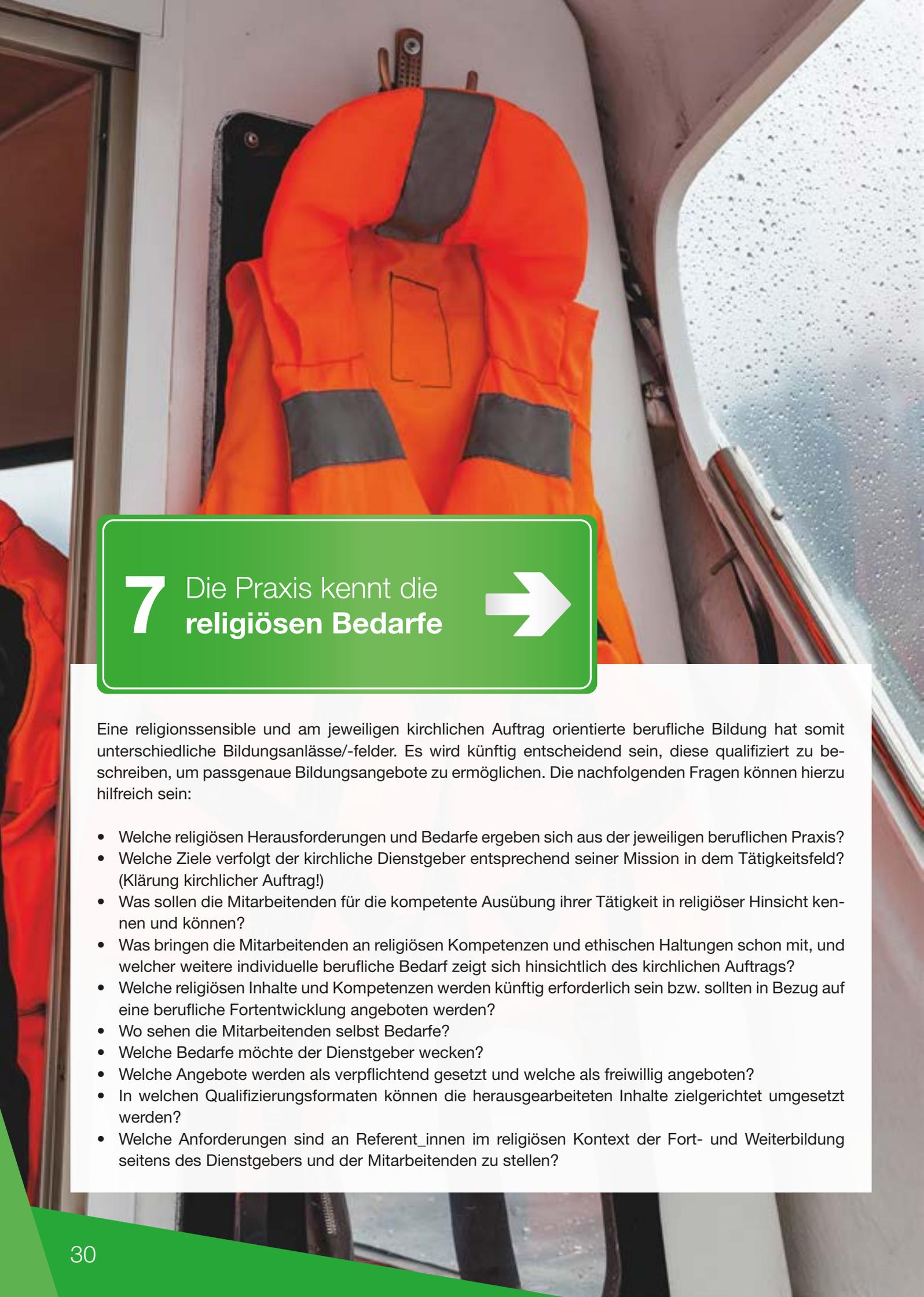
NAME:

HAUSRUF:

1

2

3



7 Die Praxis kennt die religiösen Bedarfe



Eine religionssensible und am jeweiligen kirchlichen Auftrag orientierte berufliche Bildung hat somit unterschiedliche Bildungsanlässe/-felder. Es wird künftig entscheidend sein, diese qualifiziert zu beschreiben, um passgenaue Bildungsangebote zu ermöglichen. Die nachfolgenden Fragen können hierzu hilfreich sein:

- Welche religiösen Herausforderungen und Bedarfe ergeben sich aus der jeweiligen beruflichen Praxis?
- Welche Ziele verfolgt der kirchliche Dienstgeber entsprechend seiner Mission in dem Tätigkeitsfeld? (Klärung kirchlicher Auftrag!)
- Was sollen die Mitarbeitenden für die kompetente Ausübung ihrer Tätigkeit in religiöser Hinsicht kennen und können?
- Was bringen die Mitarbeitenden an religiösen Kompetenzen und ethischen Haltungen schon mit, und welcher weitere individuelle berufliche Bedarf zeigt sich hinsichtlich des kirchlichen Auftrags?
- Welche religiösen Inhalte und Kompetenzen werden künftig erforderlich sein bzw. sollten in Bezug auf eine berufliche Fortentwicklung angeboten werden?
- Wo sehen die Mitarbeitenden selbst Bedarfe?
- Welche Bedarfe möchte der Dienstgeber wecken?
- Welche Angebote werden als verpflichtend gesetzt und welche als freiwillig angeboten?
- In welchen Qualifizierungsformaten können die herausgearbeiteten Inhalte zielgerichtet umgesetzt werden?
- Welche Anforderungen sind an Referent_innen im religiösen Kontext der Fort- und Weiterbildung seitens des Dienstgebers und der Mitarbeitenden zu stellen?

7.1 Aus der Praxis – Bildungsformate mit Referenzwert

Die folgenden Praxisbeispiele können bezüglich möglicher Formate der religiösen Bildung in den Berufen der Caritas eine Orientierung sein:

a) Tätigkeitsbezogene Qualifikation

Die nachfolgenden Fort- und Weiterbildungen vermitteln auf Basis der bisherigen beruflichen Erfahrungen der Teilnehmenden und der entsprechenden Analyseverfahren notwendige Kompetenzen in Bezug auf den religiösen Klientenbedarf. Ziel ist es, in der jeweiligen beruflichen Tätigkeit eine angemessene und fachgerechte religiöse Dienstleistung anzubieten.

Gott spielt immer mit (Erzieher_innen Kita-Bereich)

Für katholische Kitas sind religiöse Bildung und Erziehung zentrale Aufgaben, die nicht nur alle Bildungsbereiche, sondern den ganzen Alltag durchziehen. Katholische Kitas sind nach kirchlichem Selbstverständnis ein Ort des gelebten, bezeugten und gefeierten Glaubens. Doch was bedeutet das ganz konkret im Alltag? Wie können Kinder schon durch die Haltung der pädagogischen Fachkraft etwas von Gottes Liebe erfahren? Was macht eine religionsensible Fachkraft aus? Was brauchen pädagogische Fachkräfte an Religions- und Glaubenswissen, um auf Fragen der Kinder angemessen antworten zu können? Welche methodischen Kompetenzen werden benötigt, um gute christliche Impulse in einem multireligiösen Umfeld setzen zu können? Diesen Fragen geht die religionspädagogische Qualifizierung nach, in der Kita-Teams über ein- einhalb Jahre in einen gemeinsamen Prozess einsteigen und in ihrer Arbeit begleitet und angeleitet werden.

Diözesan-Caritasverband
für das Erzbistum Köln e. V.
E-Mail: juergen.weinz@caritasnet.de



Interreligiöse soziale Arbeit und religionsensible Erziehung (erzieherische, pädagogische und soziale Arbeit)

Soziale Arbeit findet heute fast immer in interkulturellen und interreligiösen Kontexten statt. Sozialarbeiter_innen, Pädagog_innen und Erzieher_innen sind daher immer wieder gefordert, diese Vielfalt in die Arbeit einzubeziehen und selbst eine Haltung zu entwickeln.

Bei einem „Dialogischen Rundgang“ durch den „Garten der Religionen“ (Stolzestraße 1a, Köln) setzen wir uns mit interreligiöser Pädagogik und den eigenen Praxiserfahrungen auseinander und reflektieren diese. Danach wird das Konzept der „religionssensiblen Erziehung“ vorgestellt und der Nutzen für die eigene Einrichtung bzw. Arbeit diskutiert. Ziel ist es, die Relevanz der Themen „Glaube/Religiosität“ und „interreligiöser Dialog“ im pädagogischen Alltag zu reflektieren und neue Ideen für die eigene Arbeit zu entwickeln.

IN VIA – Kath. Verband für Mädchen- und
Frauensozialarbeit Köln e. V.
Stolzestraße 1a, 50674 Köln
E-Mail: anne.plhak@invia-koeln.de



Mit dem Glauben in der Pflege unterwegs (ambulante Pflege)

Mit allen Kräften und großer Professionalität für den zu Pflegenden da sein – und das innerhalb eines knapp bemessenen Zeitbudgets: Das ist die große Herausforderung ambulanter Pflegekräfte. In diesem Spannungsfeld auch noch religiöse Bedürf-



nisse zu erkennen und ihnen gerecht zu werden ist nicht einfach. „Mit dem Glauben unterwegs“ heißt die Fortbildung des Diözesan-Caritasverbandes für das Erzbistum Köln, die Mitarbeitende der ambulanten Pflege ermutigen will, christliche Motivation bewusster in den Arbeitsalltag zu integrieren. Der Austausch über eigene Erfahrungen wird ergänzt durch inhaltliche und fachliche Impulse. Mit den Teilnehmenden werden Gestaltungshilfen in der Begegnung mit Patient_innen entworfen. Im Rahmen von Projektarbeiten lernen sie, sensibel mit religiösen Fragen, Ritualen und spirituellen Wünschen umzugehen. Der Halbjahreskurs umfasst 20 Stunden in fünf Halbtagsmodulen und wird vor Ort als Inhouseschulung angeboten.

*Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V.
in Kooperation mit der Altenheimseelsorge
im Erzbistum Köln und kooperierenden
Orts Caritasverbänden
E-Mail: bruno.schrage@caritasnet.de*

b) Bildung zum christlichen Selbstverständnis

Ziel dieser Angebote und Qualifizierungen ist es, Mitarbeitenden ein Angebot zur Auseinandersetzung und Identifikation mit dem kirchlichen und jeweiligen trügerspezifischen Selbstverständnis anzubieten, das allgemein und berufsübergreifend erwartet wird (Organisationsebene).

Tag für neue Mitarbeitende

Neue Mitarbeitende haben ein großes Interesse, den Dienstgeber, seine Geschichte, Entwicklung, die Gesamtorganisation, das Leitbild, maßgebliche Werte, Leitlinien zur Zusammenarbeit und vor allem Kolleginnen und Kollegen sowie das Führungspersonal kennenzulernen. Fragen lauten: Was ist Caritas? In welchen Aufgabenfeldern und mit wem sind die Caritas und speziell mein Dienstgeber engagiert? Was sind die maßgeblichen Inhalte eines christlichen Selbstverständnisses, und welche Angebote gibt es in diesem Bereich? Was wird hier von mir erwartet, und welche Unterstützung erfahre ich in religiösen Fragen? Der offene Austausch zu den glaubensbezogenen Grundlagen und der geliebten Unternehmenskultur ist die Voraussetzung, um neben Informationen zum kirchlichen Arbeits-



recht, zur Mitarbeitervertretung und zum Dritten Weg ein positives Verhältnis zur christlichen Trägeridentität aufbauen zu können.

c) Professionsbezogene Bildung

Jede Profession bzw. jedes Berufsbild mit einem spezifischen Tätigkeitsfeld hat seine Bedeutung, um den kirchlichen Auftrag des Trägers zu verwirklichen. Entsprechende professions- und tätigkeitsbezogene Fort- und Weiterbildungen unterstützen eine christliche Professionsentwicklung und vermitteln entsprechende Grundlagen des christlichen Glaubens, der christlichen Ethik bzw. religiöse Kompetenzen.

Palliative Care – Fachweiterbildung Palliative Care für Pflegende

Die Kompetenz der Mitarbeitenden im Bereich palliativer Versorgung basiert grundsätzlich auf den neusten Erkenntnissen von Pflegewissenschaft und Palliative Care im Sinn eines ganzheitlichen Versorgungskonzeptes, in dem medizinische, pflegerische, psychosoziale und spirituelle Aspekte Berücksichtigung finden („Total Pain“-Konzept). Im Rahmen der Fachweiterbildung Palliative Care werden im Einzelnen Kompetenzen sowohl in Fragen der Symptomkontrolle wie auch in Bereichen der Kommunikation, der systemischen Arbeit mit Schwerkranken und ihren Zugehörigen, in ethischen und rechtlichen Fragestellungen, zu Bereichen der spirituellen Begleitung, der Gestaltung von Ritualen sowie zur Verankerung des Grundgedankens von Palliative Care im Rahmen einer christlichen Einrichtungskultur u. v. m. erworben.

Ziel ist es, die Pflegenden für ihren Einsatz im Umgang mit schwerer Krankheit, Alter, Sterben, Tod und Trauer in verschiedensten Settings (stationäre und ambulante Pflege, spezialisierte ambulante Palliativversorgung, Hospiz, Palliativstation etc.) zu befähigen. Methodisch werden hierfür verschiedenste Formate, wie etwa Einzel- und Gruppenarbeit, palliative Fallbesprechung, Vortrag, Selbsterfahrung, Körperübungen etc., genutzt.

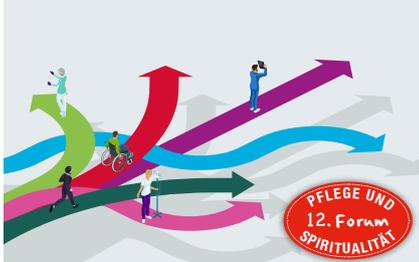
Die Fachweiterbildung umfasst vier Kurswochen zu je 40 Stunden, die innerhalb eines Kalenderjahres durchgeführt werden. Inhalte und Kursformat entsprechen den Zertifizierungsvorgaben der Deutschen Gesellschaft für Palliativmedizin (DGP).

*Kursleitung: Dr. Andrea Schaeffer,
Diözesan-Caritasverband
für das Erzbistum Köln e. V.
E-Mail: andrea.schaeffer@caritasnet.de*

Forum „Pflege und Spiritualität“ (stationäre Altenhilfe)

Den Glauben in die Pflegepraxis integrieren – das ist für die Mitarbeitenden der stationären Altenhilfe nicht immer einfach. Im Forum „Pflege und Spiritualität“ bekommen die Teilnehmenden Anregung und Ermutigung. Durch Workshops mit kollegialem Austausch und gegenseitiger Beratung werden die erlebte Arbeitskultur und Pflegepraxis in ihren religiösen Bezügen reflektiert und weiterentwickelt. Die 30 bis 60 Mitarbeitenden bestimmen vorher selbst Themen wie „Religiöse ‚Feelfalt‘ unter einem Dach“ oder „Klagst du noch oder lebst du schon? – Arbeiten in der Pflege“, „Demenz – hat Gott mich vergessen?“ oder „Sexualität im Alter – nicht nur eine Frage für katholische Bewohner_innen“. Fachliche Impulse durch Klinikclowns, Filme oder einen thematischen Essenstisch verschaffen auf vielfältige Weise Zugang zur Bedeutung des christlichen Glaubens im Pflegealltag.

*Caritasverband für den Rhein-Erft-Kreis;
Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V.;
Abteilung Seelsorge im Sozial- und Gesundheitswesen des Erzbischöflichen Generalvikariats
mit dem Katholischen Bildungswerk im Erzbistum Köln e. V.
E-Mail: saviano@caritas-rhein-erft.de*



**PFLEGE UND
12. Forum
SPIRITUALITÄT**

**ANGEKOMMEN IM
NEUEN ALLTAG?!**

PFLEGE IN ZEITEN DER VERÄNDERUNG

Donnerstag, den 26.11.2020, 14.00 bis 17.00 Uhr
Anton-Heinen-Haus, Kirchstr. 1b, 50126 Bergheim

Das Forum richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
in den Seniorenzentren katholischer Träger im Rhein-Erft-Kreis.

Die Veranstaltung findet entsprechend dem dann gültigen Pandemie-Plan des Caritasverbandes für den Rhein-Erft-Kreis e.V. statt. Daher ist die Teilnehmerzahl begrenzt und eine vorherige schriftliche Anmeldung notwendig. Anmeldung bitte an: krueckeberg-krings@caritas-rhein-erft.de

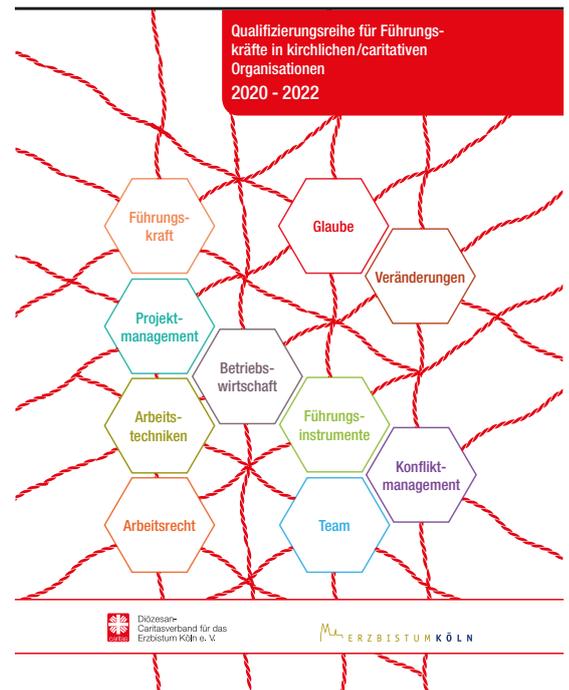
Logo of Caritasverband für den Rhein-Erft-Kreis e.V., Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln, and other partners.

Kurs „Kompetent führen“ – eben auch kirchlich! (Management)

Führen muss man wollen. Leiten kann man lernen. Führungskräfte bei kirchlichen Trägern stehen vor der Herausforderung, nicht nur die klassischen Führungsinstrumente zu beherrschen, sondern auch eine Steuerungskompetenz zur Gestaltung einer christlichen Einrichtungskultur und zur Förderung der religiösen Bildung in den Berufen der Caritas zu erwerben. Der eineinhalbjährige Kurs für Leitungskräfte des Diözesan-Caritasverbandes für das Erzbistum Köln, caritativer Träger und des Katholischen Bildungswerks beinhaltet Themen wie Projekt- und Veränderungsmanagement, Personalführung, Delegation, Konfliktmanagement und Arbeitsrecht im kirchlichen Bereich. Dabei wird Wert auf die theologische und spirituelle „Durchwebung“ der Inhalte gelegt. Die Kurse mit circa 15 Teilnehmenden umfassen je nach Kursmodell zwischen neun und 22 Kurstage sowie begleitende Supervision und Projektarbeit.

Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V.
in Kooperation mit dem Erzbischöflichen Generalvikariat Köln
E-Mail: bruno.schrage@caritasnet.de

KOMPETENT FÜHREN



„Glauben handelt“ – christliche Unternehmenskultur gestalten (Führungskräfte)

Führungskräfte in katholischen Diensten und Einrichtungen stehen vor der Herausforderung, eine christliche Einrichtungskultur zu fördern und fortzuentwickeln. Ziel des eineinhalbjährigen Kurses ist es, die Führungskompetenzen zur Gestaltung der jeweiligen trägerspezifischen christlichen Ein-

richtungskultur weiterzuentwickeln und entsprechende Analysetools und -instrumente zu erarbeiten. Welche spezifische Kultur finde ich in meiner Einrichtung vor, und welche möchte ich in meiner Einrichtung verwirklichen? Wie kommt es zu einer christlichen Unternehmenskultur? Welche Rolle und Aufgaben hat eine Führungskraft in christlichen Einrichtungen und Diensten zu erfüllen? Das Kursmodell orientiert sich an der konkreten Praxis vor Ort. Auf dieser Grundlage werden fachliche Impulse gegeben und Möglichkeiten zur weiteren Gestaltung einer christlichen Unternehmenskultur erarbeitet. Neben einer Situationsanalyse und deren fachlicher Einordnung wird ein im Alltag handhabbares Projekt zur christlichen Unternehmenskultur vereinbart. Dieses wird mittels kollegialer Beratung sowie Praxisbegleitung von den Teilnehmenden durchgeführt und kursbegleitend beraten.

Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V.
in Kooperation mit dem
Erzbischöflichen Generalvikariat Köln
E-Mail: bruno.schrage@caritasnet.de



d) Spirituelle Angebote

Neben der explizit fachlichen Fort- und Weiterbildung und Angeboten zur Identifikation mit dem jeweiligen Träger können Mitarbeitende auch Angebote wahrnehmen, die der religiösen Persönlichkeitsentwicklung dienen (persönliche Ebene). Diese zielen weniger auf die spezifische Fachlichkeit, sondern dienen der persönlichen Sinnsuche und spirituellen Stärkung auf Basis des christlichen Glaubens.



Viele Wege führen zu Gott, einer der schönsten geht über die Berge – Bergexerzitionen

Exerzitionen haben das Ziel, das eigene Leben zu reflektieren, geistlich zu vertiefen und mit Gott in Berührung zu kommen. Hierzu eignet sich das Gebirge als wunderbarer Ort: Es fordert heraus und kann uns an eigene Grenzen führen. Zugleich beschenkt es uns mit einmaligen Erlebnissen, es eröffnet Erfahrungen der Stille, der Weite und Tiefe unseres Daseins. Die Kombination aus Auszeit und Bewegung bietet Zeit zum Gespräch, zur Entdeckung spiritueller Quellen und für das gemeinsame Gebet. Wegerfahrungen mit sich selbst, aber

auch mit der Gruppe führen zu einem vertiefenden Glaubenserlebnis und stärken die eigenen spirituellen Sehnsüchte. Mit dem Angebot der Bergexerzitionen für seine Mitarbeitenden und Mitarbeitende bei anderen caritativen Trägern bietet der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V. in unterschiedlichen Alpenregionen eine Verbindung zwischen körperlicher, mentaler und spiritueller Herausforderung. Die Bergexerzitionen werden jährlich angeboten.

*Diözesan-Caritasverband
für das Erzbistum Köln e. V.
E-Mail: bruno.schrage@caritasnet.de*



Weitere Praxisbeispiele für religiöse Bildung im beruflichen Kontext finden Sie unter www.caritas-pastoral.de

ANLAGE 1

Professionell, weil diakonisch

Brauchen Mitarbeitende in der Caritas religiöse Kompetenzen, um ihre Tätigkeit professionell im Sinne der anfragenden Menschen und im Sinne ihres kirchlichen Trägers auszuüben? Das wird je nach Tätigkeit sehr unterschiedlich zu beantworten sein. Zugleich schwingen hier unterschiedliche Interessen mit. Kirchliche Vertreter_innen, die Mitarbeitenden selbst, Träger- und Führungsverantwortliche oder Klient_innen und ihre Angehörigen werden unterschiedliche Erwartungen haben.

Daher sollen im Vorgriff auf die notwendige Differenzierung je nach Berufs- und Tätigkeitsfeld wesentliche Merkmale eines diakonischen Bildungsbegriffs benannt werden. Diese Parameter sind die Leitplanken, an denen sich die Fort- und Weiterbildung zur Förderung christlicher Kompetenzen in den Berufen der Caritas wie auch von Identifikationsangeboten mit den Zielen und Werten eines kirchlichen Trägers orientieren sollten.

Diakonische Merkmale der Bildung

Diakonische Bildung ermöglicht Subjektwerdung, Teilhabe an der Kultur als Gradmesser der Integration in die Gesellschaft. Sie unterläuft das Herrschaftswissen elitärer Minderheiten und korrigiert deren Definitionshoheit über anzuerkennende Lebensformen im Sinne des Gemeinwohls.

Diakonische Bildung ...

- ✔ tritt für das Recht auf Bildung als ein Menschenrecht ein, das grundsätzlich jedem Menschen zur Entfaltung seiner gottgegebenen Fähigkeiten zu ermöglichen ist.
- ✔ ermächtigt, selbst Autor_in der eigenen Lernprozesse und Konstrukteur_in der Lebenswelt im Sinne des Gestaltungsauftrags aus Gen 1,26 zu werden.
- ✔ erhält ihre diakonische Qualität, indem sie Prozesse in Gang setzt oder bestärkt, in denen sich Menschen aus notvollen, entwürdigenden Zuständen befreien, solidarisieren und zu einem selbstbestimmten Leben finden.

in der Dimension der Subjektwerdung ...

- ✔ aktiviert betroffene Menschen zu einem eigenen befreienden Handeln.
- ✔ ermöglicht Persönlichkeitsbildung und die Förderung der jeweiligen Begabungen.
- ✔ ermutigt zur reflektierten Selbstannahme und Akzeptanz der eigenen Grenzen.
- ✔ achtet die Leistungsgrenzen der bzw. des Einzelnen und fördert ihre bzw. seine Selbstannahme.
- ✔ befähigt in der Pluralität zum selbstbestimmten Leben mit anderen und ermöglicht eine sinn- und wertorientierte humane Lebensgestaltung.
- ✔ ermächtigt, die je eigene Lebensweise und Lebensform authentisch zur Sprache und zur Geltung zu bringen.
- ✔ fördert das Vermögen, die eigenen Themen, die als notwendig erachtet werden, zum Gegenstand des gesellschaftlichen Diskurses zu machen.

in der Dimension der sozialen Veränderung und Verantwortung ...

- ✔ verlangt daher nach einem ungehinderten Zugang ohne Beschränkungen aufgrund von ethnischer, religiöser, geschlechtlicher, sozialer Herkunft oder körperlicher, psychischer, geistiger Behinderung.
- ✔ eröffnet den Zugang zu vorhandenem Wissen und befähigt zur Erforschung neuer Erkenntnisse zur Bewältigung der Zukunftsaufgaben.
- ✔ zielt auf eine globale Verständigung und Befähigung zur friedvollen Lösung von Konflikten.
- ✔ achtet die religiös-kulturelle Beheimatung und begegnet dem Fremden mit Achtung und kultureller Neugier auf der Grundlage des christlichen Auftrages zur Nächstenliebe unter Achtung der eigenen christlichen Identität aus Liebe zu der erfahrenen Offenbarung Gottes.



- ✓ verhilft zur Überwindung von gesellschaftlicher und ökonomischer Benachteiligung.
- ✓ ermöglicht Partizipation an gesellschaftlichen Rechten und Teilhabe an selbstbestimmter lebensräumlicher Gestaltung.
- ✓ ermöglicht die Befreiung aus notvollen und entmündigenden Lebensumständen.

in der Dimension christlichen Selbstverständnisses ...

- ✓ stellt auf der Basis des Offenbarungsglaubens ein unhintergebares ethisches Korrektiv gegenüber falschen Bildungs- und Lebensidealen zur Verfügung.
- ✓ beachtet bei der Ausbildung von Kompetenzen, optimierter Leistungserbringung und Professio-

nalität, dass diese kein Selbstzweck sind, sondern zum Wesen des christlichen Dienstes um der bzw. des Nächsten willen gehören und sich am Ideal der Menschendienlichkeit und des Gemeinwohls orientieren.

- ✓ bereitet auf mögliche Herausforderungen, Grenz- sowie Schicksalserfahrungen vor und bietet Deutungshilfen und Hoffnungswahrheiten aus dem christlichen Glauben an.
- ✓ wird diakonisch, wenn sie ein Reflektieren über den Glauben an Gott ermöglicht, das in eine Praxis mündet, durch die die Menschen ihre Geschichte gestalten mit dem Ziel, das Reich Gottes wachsen zu lassen.
- ✓ lässt das menschlich nicht „Verstehbare“ zu und stellt es in den Horizont einer Hoffnung, die nicht einfach vertröstet, sondern ein letztes Verstehen im Anblick der Ewigkeit verheißt.

ANLAGE 2

Rahmenbedingungen für mögliche Formate religiöser Fort- und Weiterbildung

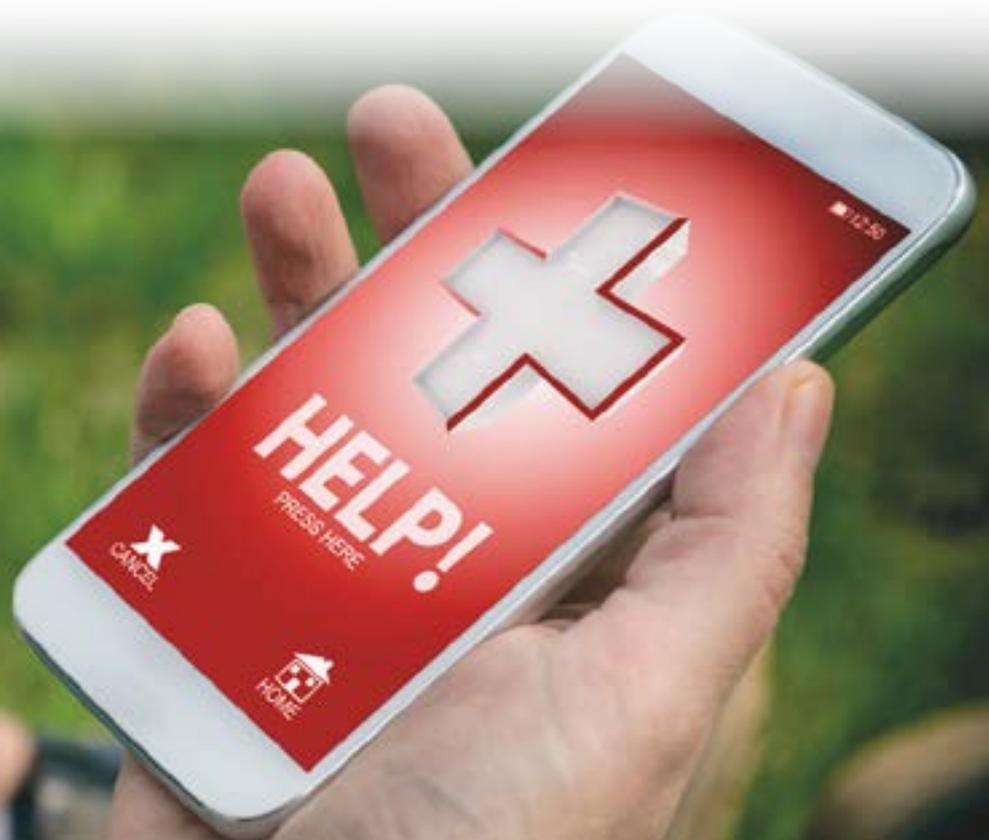
Formale Rahmenbedingungen

- ✓ **Die Bereitstellung und Definition von Ressourcen** bilden die Ernsthaftigkeit des Vorhabens ab. Ressourcen sind sowohl die zeitlichen, finanziellen, fachlichen und personellen Möglichkeiten als auch Räume und Ausstattung.
- ✓ **Klärung der zu beteiligenden Personen**
 - o Benennung einer Person, die seitens des Vorstandes für den Prozess zuständig ist
 - o Benennung einer Prozessleitung, die fähig zu einer sensiblen und ermutigenden Steuerung unter den spezifischen Rahmenbedingungen ist
 - o Benennung weiterer Personen, die das Interesse und den Bedarf der unterschiedlichen Aufgabenfelder der Mitarbeiterschaft (z. B. Beratung, Pflege, Verwaltung etc.) abbilden und die als kompetent erlebt werden
- ✓ Zusicherung der inhaltlichen **Offenheit und experimentellen Freiheit** („experimentelle“ Spielräume)
- ✓ Es braucht **klare Verfahrensregeln** und verbindliche Vereinbarungen.
 - o Kommunikation von Prozessschritten, Kommunikationswege, die Art der Einbindung von Entscheidungsträger_innen und der Mitarbeitenden, Aufgabenklärung mit anderen pastoralen Rollenträger_innen.
- ✓ **Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen** (stationär, teilstationär, ambulant, vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt, Schichtarbeit, Zeitarbeitsverträge, Ausbildungsverhältnis etc.) in der Prozessgestaltung und Umsetzung des Angebots
- ✓ Mögliche Angebote bedürfen einer allen zugänglichen und strukturell **abgesicherten Kommunikation** (z. B. per Intranet, Verbandspublikationen, Aushang etc.).

Inhaltliche Rahmenbedingungen

- ✓ **Die Formate finden in einer Haltung des Zutrauens** zu den Mitarbeitenden, Klient_innen, Angehörigen statt (keine Defizitperspektive).
- ✓ **Die Beteiligten vertrauen auf die Gegenwart Gottes** in den Arbeitsprozessen.
- ✓ Die bzw. der **Einzelne wird als Trägerin bzw. Träger der Gegenwart Gottes** im caritativen Tun ernst genommen.
- ✓ Die inhaltliche Gestaltung der **Angebote orientiert sich am Bedarf** der Mitarbeitenden, Klient_innen und Angehörigen, an den Lebenssituationen, Anlässen, der Tätigkeit, dem entsprechenden Berufsfeld und dem kirchlichen Auftrag sowie Selbstverständnis des Trägers.
- ✓ Die Mitarbeitenden, Klient_innen und Angehörigen mit ihren **fachlichen Fragen, Alltagserfahrungen** und ihrem **persönlichen (religiösen) Erleben** setzen die Themen.
- ✓ Die Mitarbeitenden, Klient_innen und Angehörigen sind nicht einfach die Adressat_innen, sondern sind die **Akteur_innen**.
- ✓ Formate sollen fachliche und persönliche Anstöße/Impulse geben und als **relevant** erfahren werden.
- ✓ Sie ermöglichen die **Auseinandersetzung mit der Praxis**, stärken die Eigeninitiative und das Zutrauen, Lebenssituationen im Glauben zu deuten.
- ✓ Die Fort- und Weiterbildungen werden selbstverständlich **in bestehende Abläufe und Routinen integriert** (keine Sonderwelt jenseits der gelebten Alltagspraxis).
- ✓ Zu entwickelnde Formate stehen unter dem Anspruch, **alltagstauglich und anschlussfähig** an die Erfahrungen der Mitarbeitenden zu sein.
- ✓ Durch eine **Beteiligungs- und Kommunikationskultur** können alle ihre Erfahrungen und ihre Vorstellungen von adäquaten Gestaltungsformen einbringen.

- ✓ Die religiöse **Dialogbereitschaft und Sprachfähigkeit** sind zu fördern und nicht zu reglementieren (keine Unterweisung/Katechese).
- ✓ Seitens der Leitung braucht es das Signal von gewollter experimenteller Freiheit und die **Wertschätzung kleiner qualitativer Schritte** sowie die **Ermutigung** zu einem langen Atem (Rückendeckung aus der Organisation).
- ✓ Religiöse Prozesse sind immer ein **zeitbedingtes Ringen** um den aktuellen Weg Gottes, daher bedarf es des Verzichts sowohl auf vorschnelle Evaluationserfolge mit quantitativen Erfolgsparametern als auch auf engführende inhaltliche Vorgaben im Sinne curricularer Wissensbestände.
- ✓ Religiöse Angebote sind in Bezug auf persönliche Fragen **freiwillig** und können je nach beruflich-fachlichem Bezug einen **verbindlichen Charakter** haben.
- ✓ Sie leisten eine Auseinandersetzung und geben Informationen zu berufs- und fachspezifischen christlichen Fragestellungen zur Fortentwicklung einer **bedarfsgerechten christlichen Kompetenz**.
- ✓ Eine (kritische) **Identifikation mit dem kirchlich-caritativen Auftrag** wird gefördert.
- ✓ Es eröffnen sich so Möglichkeiten zur **Auseinandersetzung mit erlebten Spannungen** zwischen dem Arbeitsfeld und dem eigenen oder seitens des Trägers formulierten Anspruch des christlichen Glaubens.



**Erstellt vom Arbeitskreis
„Spiritualität und Pastoral in der Caritas“
im Diözesan-Caritasverband
für das Erzbistum Köln e. V.**

Adams, Maria, Mitarbeiterseelsorgerin der Seniorenhaus GmbH der Cellitinnen zur hl. Maria, Köln

Diakon Allhorn, Wolfgang, Referent für christliche Ethik und Seelsorge, Stiftung der Cellitinnen zur hl. Maria, Köln

Dr. Arens, Thorsten, Referent für geistliche Grundlagen, St. Augustinus Gruppe, Neuss

Birnthaler-Trapp, Andrea, Fachbereich Seelsorge in Medizin und Pflege, Malteser Deutschland gGmbH, Engelskirchen

Bünnagel, Gregor, Mitarbeiter in der Mitarbeiterseelsorge im Caritasverband für die Stadt Bonn

Heinemann, Wolfgang, Stabsstelle christliche Identität – Ethik, Gemeinnützige Gesellschaft der Franziskanerinnen zu Olpe mbH

Hoschek, Christof, Leitung Ethik und christliche Identität, Caritas-Betriebsführungs- und Trägergesellschaft mbH, Köln

Dr. Jacobs-Sturm, Adelheid, Altenheimseelsorge, Caritasverband Krefeld

Diakon Jäckel, Wolfram, Altenheimseelsorge, Caritasverband für die Stadt Köln e. V.

Kremser, Martin, Leiter Altenzentrum St. Augustinus der MARIENBORN gGmbH, Frechen

Laufkötter, Dorothee, Stabsstelle für bethanische Unternehmenskultur, Bethanien Kinderdörfer gGmbH, Bergisch Gladbach

Lennemann, Jürgen, Stabsstelle christliche Identität, Gemeinnützige Gesellschaft der Franziskanerinnen zu Olpe mbH

Diözesan-Caritaspfarrer Müller, Frank, Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V.

Plhak, Anne, Stabsstelle Christliches Profil & interreligiöser Dialog, In VIA, Köln

Dr. Saviano, Brigitte, Referentin für Caritaspastoral, Caritasverband für den Rhein-Erft-Kreis e. V., Hürth

Schneider, Sonja, Begegnung und Seelsorge, Köln-Ring gGmbH, Köln

Schrage, Bruno, Referent für Caritaspastoral und Grundsatzfragen, Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V.

Wirth, Daria, Stabsstelle für bethanische Unternehmenskultur, Bethanien Kinderdörfer gGmbH, Bergisch Gladbach

Zumstrull, Thomas, Stab Seelsorge und christliche Identität – Caritaspastoral, Caritasverband für die Stadt Köln e. V.

Redaktionsgruppe:

Andrea Birnthaler-Trapp

Dorothee Laufkötter

Anne Plhak

Christof Hoschek

Martin Kremser

Bruno Schrage

Schriftleitung: Bruno Schrage

Gestaltung:

Daniel Faßbender, df-kreativ.de