

**RELIGIÖSE
BILDUNG**

**ALS
FRAGE DER
CHRISTLICHEN
ORGANISATIONS-
KULTUR**

**EINE
HANDREICHUNG**

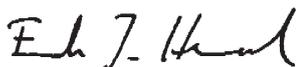
VORWORT

Wer kennt ihn nicht, den Lehrer Lämpel aus Wilhelm Buschs „Max und Moritz. Er wird gezeichnet mit erhobenem Zeigefinger, doch weiß heute fraglos jeder: So funktioniert Bildung nicht mehr.

Aber was ist unter Bildung und besonders unter religiöser Bildung aus dem christlichen Glauben als Teil beruflichen Handelns zu verstehen? Welche religiöse Bildung braucht es in den Berufen der Caritas? Die Situation der Mitarbeitenden der Caritas in der Kirche und in der Gesellschaft verändert sich. Manche Pfade klassischer religiöser Bildung können heute so nicht mehr begangen werden. Es gilt, neue Bildungswege auszukundschaften. So werden christliche Bildungsangebote im Rahmen der ehrenamtlichen oder beruflichen Tätigkeit heute zum festen Bestandteil einer christlich geprägten Organisationskultur der Caritas. Sie stellen als Gestaltungsauftrag eine Herausforderung für alle Mitarbeitenden dar, ob ehrenamtlich oder beruflich, ob als Fachreferent/-in, Arzt/Ärztin oder Berater/-in, ob in Verwaltung, Pflege oder caritaspastoralen Bezügen.

Die vorliegende Handreichung ordnet das Aufgabenspektrum religiöser Bildung für die caritativen Berufe ein und ermutigt, differenzierte berufsfeldspezifische Antworten weiterzuentwickeln. Daher wendet sie sich an Vorstände, Leitungskräfte, Personalverantwortliche, Personalentwickler, Referenten der Caritaspastoral und Verantwortliche für Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Caritas.

Lassen Sie sich anregen und ermutigen, neue Wege zur Gestaltung religiöser Bildungsangebote im Rahmen von Aus-, Fort- und Weiterbildung als Teil der originären Fachlichkeit in der Caritas zu gehen.


Dr. Frank Joh. Hensel
Diözesan-Caritasdirektor



»» Also lautet ein Beschluss:
Dass der Mensch was lernen muss:
Nicht allein das Abc
Bringt den Menschen in die Höh,
Nicht allein im Schreiben, Lesen
Übt sich ein vernünftig Wesen;
Nicht allein in Rechnungssachen
Soll der Mensch sich Mühe machen.
Sondern auch der Weisheit Lehren
Muss man mit Vergnügen hören.

Wilhelm Busch



INHALTSVERZEICHNIS

Herausforderung

Eine christlich
profilierter Caritas

Seite
6

Wahrnehmung

Die religiöse Prägung
der Mitarbeitenden
in der Caritas

Seite
8

Ansatz

Vier Bildungsansätze
in der Caritas

Seite
10

Bildungs- verständnis

biografisch, professionell,
institutionell, nah
am Menschen

Seite
12

INHALTSVERZEICHNIS

Voraussetzungen

die es zu beachten gilt

Seite 14

Religiöse Bildung

auf den Weg bringen:
Zielführende Fragen

Seite 16

Muster-Workshop zur Bestandsaufnahme, Implementierung und Steuerung der religiösen Bildung

Seite 18

Grafik der vier Bildungsbereiche

Seite 20



Kirchliche Träger in der sozialen Arbeit und im Gesundheitswesen bilden einen unverzichtbaren Teil der vielfältigen Trägerlandschaft. Dabei bleibt stets zu fragen, wie gegenwärtig und auch künftig in der Caritas ein christliches Profil erkennbar ist.

Die einen meinen, darin ein notwendiges Unterscheidungs- oder sogar Alleinstellungsmerkmal identifizieren zu können. Die anderen legen Wert auf die Feststellung, dass der christliche Geist zu einem absichtslosen Tun bewegt und die Unterscheidungsfrage davor zurücktritt. Diese und andere Positionen nehmen allerdings übereinstimmend wahr, dass nicht mehr mit einer angenommenen Selbstverständlichkeit die professionelle Arbeit allein deshalb christlich profiliert ist, weil die Mitarbeitenden sie aus ihrem christlich-kirchlichen Selbstverständnis heraus ausführen. Die neue

Herausforderung besteht darin, sich nicht allein von der Annahme sich vermeintlich selbst entwickelnder christlicher Profilierungsprozesse leiten zu lassen. Es gilt, diese als Leitungsverantwortliche künftig gezielter und ambitionierter in den Blick zu nehmen. Ein wichtiger Beitrag hierzu ist die religiöse Bildung für alle Mitarbeitenden in ihren jeweiligen Tätigkeitsfeldern.

1. Die Mitarbeitenden der kirchlichen Träger sind Menschen ihrer Zeit. Sie bilden in ihrer christlich-kirchlichen Herkunft ein vielfältiges Spektrum ab, weisen unterschiedliche kirchengemeindliche Bezüge auf, positionieren sich **religiös zuweilen indifferent**, empfinden ihren Glauben als Privatangelegenheit, fühlen sich der Kirche eher kritisch verbunden und sind doch zugleich weitgehend überzeugt von einem christlichen Berufsethos. Dies alles kann als

ein Zeichen für die Veränderung von Glaubensvorstellungen und Selbstkonzepten verstanden werden. Mitarbeitende empfinden sich in ihrem beruflichen Handeln nicht selten als religiös suchend oder mitunter heimatlos. Dem Verlust an selbstverständlicher Christlichkeit steht jedoch ein hohes Potenzial an religiöser Neugierde gegenüber.

2. Diese Vielfalt religiöser Motive fordert den **Leitungsverantwortlichen** eine **neue Steuerungskompetenz** ab. Es gilt stärker als bisher, die christliche Einrichtung aktiv als einen „Lernort des Glaubens“ zu gestalten. Hier finden Mitarbeitende verschiedener religiöser Biografien zu einem religiös begründeten Berufsethos, zu ihrer Spiritualität, lernen, diese zu kommunizieren, zu gestalten, und werden in der Entwicklung einer

gemeinsamen christlichen Haltung gestärkt. Dies erfordert vom Träger konzeptionelle Überlegungen und zielgerichtete Aktivitäten. Damit übernehmen die Träger der Caritas neuerdings mehr Eigenverantwortung für Aufgaben, die früher eher in Familie und Gemeinde geleistet wurden.

3. Religiöse Bildungsangebote richten sich an alle Mitarbeitenden in Einrichtungen kirchlicher Träger und bedienen die vielfältigen Facetten eines fachlichen christlichen Handelns. Alle Akteure im Feld der Caritas werden in der Ausübung ihrer Berufsrolle mit je eigenen Erwartungen an ihre Beiträge zu einer **christlichen Profilierung der Arbeit** konfrontiert. Erst eine breite Palette denkbarer Bildungsansätze wird den jeweils individuellen Verantwortlichkeiten gerecht.

Religiöse Bildung

1. reflektiert die Motive und inneren Leitbilder, sich in sozialen Arbeitsfeldern und zudem bei kirchlichen Trägern mit der eigenen Persönlichkeit als Teil einer christlichen Dienstgemeinschaft einbringen zu wollen;
2. schärft die fachlichen Kompetenzen, den anvertrauten Menschen mit wertschätzender Haltung, methodischem Wissen und christlichem Ethos begegnen zu können;
3. unterstützt die Entwicklung einer christlichen Berufsidentität und gibt Sicherheit, sich in Feldern kirchlicher Caritas zu bewegen, was zugleich die loyale Teilhabe an einer Unternehmensidentität ermöglicht;
4. bildet ein spezifisch-christliches Profil in der caritativen Tätigkeit aus, auch bei offenen oder verborgenen religiösen Bedürfnissen sprach- und handlungsfähig zu bleiben und Sinnbindungen zu ermöglichen.

Wenn sich im Feld der kirchlichen Caritas tatsächlich neue, bislang ungewohnte Herausforderungen auftun, dann gilt es, die ihnen innewohnenden Chancen durch geeignete Steuerungsmechanismen zu heben. Grundsätzlich sind Bildungsmaßnahmen ein gewohntes und geeignetes Mittel, Veränderungen zu begleiten, zuweilen auch zu initiieren. Um das breite Ziel einer christlich profilierten Caritas im Hinblick auf religiöse Bildung anzugehen, gilt es, folgende Punkte näher zu betrachten:

- die heutige religiöse Prägung der Mitarbeitenden,
- die sich in der caritativen Arbeit zeigenden Anlässe religiöser Bildung,
- ein der „sozial-caritativen Arbeit“ entsprechendes Bildungsverständnis des Religiösen,
- die sich daraus ergebenden Rahmenbedingungen
- sowie Leitfragen zur Initiierung entsprechender Prozesse.





In einer Atmosphäre religiösen Pluralismus und unterschiedlicher Kirchenbindungen gilt es, die religiöse Prägung der Mitarbeitenden wertzuschätzen, zu pflegen und auch mit Bildungsmaßnahmen zu stützen.

Die heutigen funktionalen Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit, die unentwegt ein effektives und effizientes Tun abverlangen, lassen bisweilen wenig Freiraum, um religiös begründete Motivationen im Laufe einer Arbeitsbiografie angemessen zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

Die Unternehmensführung muss deshalb entschieden Lernorte des Glaubens ermöglichen. Dazu zählen Maßnahmen religiöser Bildung, die an bestehende Glaubenserfahrungen anknüpfen:

Biografie

Die persönliche kirchlich-religiöse Prägung und die individuellen Wert-

orientierungen haben sich biografisch meistens bis zur Lebensphase der Berufsentscheidung verfestigt.

Bei Anlässen zur Selbstvergewisserung der persönlichen Motive des beruflichen Handelns greifen Mitarbeitende auf diese Prägungen zurück. Aus diesem Fundus begründen sie ihre Haltungen gegenüber den Aufgaben und den ihnen anvertrauten Menschen. Deshalb wird man auch schon im Bewerbungsgespräch die religiösen Wurzeln und Prägungen ansprechen, herausarbeiten und wertschätzen.¹ Die religiöse Bildung nimmt diese auf und entfaltet sie weiter.

Profession

Berufe in der Caritas haben mitunter geschichtliche Vorbilder und eine eigene Reflexionsgeschichte in der abendländischen Kultur, die es zu entdecken oder für neue Berufe zu entwickeln gilt. Dieses Bündel an

berufsrollenbezogenen Wertvorstellungen wird mit der Berufsentscheidung gewählt und mit der Ausbildung und dem Berufseinstieg als formend erlebt. In berufsethischen Leitbildern kann das religiös-christliche Erbe formuliert und als Hilfe zur Identifikation angeboten werden. Es gilt, Beruf und Berufung zusammenzubringen.

Dieser Prozess ist nicht nur eine Aufgabe in der Ausbildung, sondern die Herausforderung einer lebenslangen beruflichen Fortbildung und Übung.

Organisation

Das glaubwürdige Vorbild am Arbeitsplatz und die Unternehmenskultur sind in ihrer prägenden Kraft als Lernorte des Glaubens nicht zu unterschätzen.² Damit Mitarbeitende ihre christlich-religiös geprägte Motivation, ihre Haltungen und ihr Handeln im Rahmen der Erwerbsarbeit abrufen und weiterentwickeln können, ist das Vorbild des direkten Dienstvorge-

setzen empirisch nachweislich ausschlaggebend. Eine religiös geprägte Unternehmenskultur unterstützt und prägt jedes Mitglied der Dienstgemeinschaft, wenn sie als glaubwürdig erlebt wird. Diese Kultur wird z. B. durch einen achtsamen Führungsstil, in der Feierkultur, den Gottesdiensten, ebenso aber in den Leitbildern, der aufrichtigen Wertschätzung sowie der Unterstützung in persönlichen Lebenskrisen erfahren.

Klientenbeziehung

Die Klienten selbst bringen ihre religiöse Sozialisation und Identität mit in die caritativen Begegnungen ein. Ihre Überzeugungen, ihr Glaube und die aus der konkreten Situation erwachsenden individuellen religiösen Bedürfnisse sind Ausdruck einer gottgewollten Einzigartigkeit.

Die Klientenbeziehung selbst hat eine religiös prägende Kraft für Mitarbeitende (vgl. Mt 25,40). Religiöse Bildung ermächtigt zum wertschätzenden Umgang mit dem Nächsten, sensibilisiert für seine religiösen Bedürfnisse und vermittelt fachliche Hinweise und Methoden als Teil der caritativen Tätigkeit.

Fazit: Die religiöse Bildung ist ein wesentliches Element zur Prägung des christlichen Profils caritativer Tätigkeit. Bei der Planung einer berufsbezogenen religiösen Bildungsmaßnahme sind die grundgelegten biografischen Einstellungen, der Grad der Identifikation mit dem beruflichen Ethos und die erlebbare Glaubwürdigkeit der Unternehmenskultur des kirchlichen Trägers sowie die Klientenbedürfnisse in der didaktischen Analyse zu berücksichtigen. Denn diese Faktoren

entscheiden, mit welcher Erfahrung, Offenheit und Zielstrebigkeit sich Mitarbeitende auf religiöse Bildungsangebote einlassen.

Die religiöse Bildung in der Caritas wird also differenziert den biografischen, den beruflichen, den Organisations- und Klientenkontext einbeziehen. Denn sie vermittelt berufliches religiöses Handlungswissen und zielt auf persönliche Auseinandersetzung wie auf Wissenszuwachs im Glauben; sie bindet das jeweilige berufliche Ethos an den diakonischen Auftrag zurück.

Letztendlich fördert sie so die reflektierte persönliche Bindung an den kirchlichen Auftrag und die Beheimatung innerhalb der kirchlichen Organisation sowie eine religiöse Fachlichkeit im jeweiligen Berufsfeld.



¹ Der Glaube als Frage der Einstellung. Eine Arbeitshilfe, hg. vom Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V. 2010.

² „Ideen und Programm gelten in der Regel so viel wie die Personen, die sie verkörpern.“ Beschluss, Ziele und Aufgaben kirchlicher Jugendarbeit, hier Abschnitt 4.1 Das „personale Angebot“: Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland. Beschlüsse der Vollversammlung. Offizielle Gesamtausgabe I, Freiburg i. B. 1972²⁷, S. 299.

3.

ANSATZ

VIER BILDUNGS- ANLÄSSE IN DER CARITAS

Mit den Prägungen durch die persönliche Biografie, den jeweiligen Beruf und durch die erlebte Kultur des Unternehmens haben wir eine erste Ebene der Bildungsplanung erfasst. Eine teilnehmerorientierte Didaktik wird als zweite Ebene die Unterschiedlichkeit der Bildungsanlässe in den verschiedenen Arbeitsfeldern berücksichtigen. Denn die Anlässe setzen den Rahmen für die Lehrziele und für die angemessene Methodik.

Religiöse Prägungen und Bildungsanlässe im Überblick:

Es ist wahrzunehmen, wie entwicklungsbereite kirchliche Sozialorgani-

sationen zurzeit vier unterschiedliche Bildungsanlässe gestalten:

1. In kirchlichen Einrichtungen gibt es die Tradition **offener und freiwilliger Angebote zur religiös-spirituellen Selbstvergewisserung und Glaubensvertiefung.**

Dieser geschützte Lernort des Glaubens ist an den Interessen und Lebensfragen der Teilnehmenden ausgerichtet.

Die Übergänge von der religiösen Bildung zu gemeinsamer religiöser Praxis und Glaubensvollzügen sind fließend. Solche Bildungs- und Besinnungstage helfen Mitarbeitenden, sich Kraftquellen für ihren diakonischen Auftrag als getaufte Christen zu erschließen.

2. Die sozialen Berufe im Rahmen der Caritas gewinnen durch den Bezug zur diakonischen Sendung der Kirche ihre innere Signatur. Der einzelne Christ verbindet im Beruf Fachlichkeit und Herzensbildung. Ein kirchliches Unternehmen wird schon im Bewerbungsgespräch und später im Rahmen der Personalentwicklung am christlichen Ethos profilierte Berufsbilder anbieten.

Deshalb gehört die religiöse Bildung zur beruflichen Bildung im Unternehmen, wenn z. B. Ärzte ethische Grenzfragen klären und Pflegende sich in der Sterbe- und Trauerkultur fortbilden, wenn Geschäftsführer erarbeiten, wie Ressourcenkonflikte ethisch zu bewerten sind, und Führende ihre

Leitungsaufgabe als wertschätzende Menschenführung und Dienst an der Mitarbeiterzufriedenheit zu begreifen lernen. Eine so verstandene **religiöse Bildung ist impliziter Bestandteil der allgemeinen beruflichen Fortbildung.**

3. Alle Mitarbeitenden gestalten als Dienstgemeinschaft die diakonische Sendung der Kirche. Deshalb ist es mit Blick auf die

religiöse Privatisierung heutiger Menschen geboten, als Dienstgeber das Selbstverständnis des kirchlichen Trägers und das dazu nötige religiös-theologische Grundwissen zu vermitteln.

Nur so kann die innere Zustimmung der Mitarbeitenden zu den Werten und zum Auftrag ihres Unternehmens (Commitment) gefestigt werden, ohne die ein Unter-

nehmen an Bindungskraft verlieren würde. Eine profiliert und glaubwürdig gelebte kirchliche Trägerchaft fördert das Commitment der Dienstnehmer jenseits aller funktionalen Rollenzuschreibungen. Entsprechende **Bildungsmaßnahmen leiten deshalb zur Auseinandersetzung mit Geschichte, Leitbild und Inhalten der christlichen Wertorientierung** des Unternehmens an.

Vier Bildungsbereiche:



THEMENBEISPIELE:

- Meine Erwerbsarbeit als Dienst am Nächsten
- Sinn von Arbeit und Motivation aus dem Glauben
- Work-Life-Balance
- Religiöse Sprachfähigkeit

Die Themen werden als teilnehmerorientierte Angebote der spirituellen Selbstvergewisserung und Sinndeutung angeboten.

THEMENBEISPIELE:

- Fachlichkeit und Haltung
- Christliches Ethos des Berufs
- Ethische Maßstäbe und Leitung als Dienst
- Wertschätzender und würdevoller Umgang

Die Themen werden im Rahmen der beruflichen Fortbildung verankert.

THEMENBEISPIELE:

- Begleitung in der religiösen Praxis
- Begleitung in Lebensfragen
- Wegbereiter der Seelsorge

Die Themen werden als Befähigung zur religiösen Begleitung entwickelt.

THEMENBEISPIELE:

- Diakonische Sendung
- Trägertradition und -identität
- Gesellschaftlicher Auftrag
- Christliche Wertorientierung

Die Themen werden vom Dienstgeber vorgegeben, und sie zielen auf institutionelles Commitment.

4. Die Patienten, Klienten und Bewohner möchten auch religions-sensibel wahrgenommen werden. Sie bringen ihre Glaubensbiografien und Wertehierarchien, ihre Erfahrungen von Selbstwertgefühl, Würde und Selbstwirksamkeit ebenso ein wie ihre religiösen Überzeugungen und Lebenshoffnungen.

Daher sind sie selbst Akteure der christlichen Kommunikationskultur. Es gilt, sie nicht in erster Linie als Adressaten religiöser Inhalte, sondern als Subjekte des Glaubens und Träger von Lebenskompetenzen wahrzunehmen.

Dazu brauchen Mitarbeitende heute zusätzliche religiöse Fortbildungen, um erstens den religiösen Belangen der ihnen anvertrauten Menschen entsprechen zu können, zweitens die Kommunikation zu den Glaubensthemen konstruktiv aufzugreifen und drittens die kirchliche Seelsorge bedarfsgerecht einzubeziehen. Auf diese Weise vollziehen sich Ermächtigung und Ermutigung durch berufsfeldbezogene religiöse Bildung, **um im Rahmen der Möglichkeiten Menschen mit ihren Glaubens- und Lebensfragen nicht alleinzulassen und sie in ihrer Religionsausübung begleiten zu können.**

4.

BILDUNGS- VERSTÄNDNIS

BIOGRAFISCH
PROFESSIONELL
INSTITUTIONELL
NAH AM
MENSCHEN

Eine einheitliche Definition für „Bildung“ oder gar religiöse Bildung gibt es nicht, denn jede Epoche prägt ihr jeweiliges Bildungsideal. So stehen traditionell Allgemeinwissen, Fachwissen, Intellektualität und Kultiviertheit für Bildung – doch zunehmend auch die Entwicklung der individuellen Persönlichkeit und Identität sowie eine selbstreflektierte Handlungs- und Lebenskompetenz. „Bildung gilt heute vor allem als lebenslange, nie endgültig abschließbare Leistung der Eigentätigkeit und Selbstbestimmung des sich gezielt bemühen Menschen.“³

Religiöse Bildung in sozialen Berufen gründet im Privaten wie Beruflichen auf Lebens- und Glaubenserfahrungen, die den Einzelnen zum Dialogpartner seiner Glaubensentwicklung ermächtigen. Insofern ist religiöse Bildung Teil eines lebenslangen Prozesses, der durch den kirchlichen Dienstgeber gefördert und begleitet werden sollte. Dies bedeutet, dass Mitarbeitende in der Caritas gerade in und durch die Berufsausübung eine

erwachsene Form von Glauben entwickeln. Religiöse Bildung nimmt dies wertschätzend wahr, schafft Gelegenheit zur Kommunikation über berufliche Erfahrungen und ermöglicht Deutung und Orientierung durch theologische Anreicherung der Bildungsdiskurse. Ziel ist es, die in jedem caritativ Handelnden anwesenden christlichen Motivationen aufzudecken, zu würdigen und zu fördern sowie bestehende Handlungsmuster und Organisationsformen kritisch zu reflektieren. Auf diese Weise werden Mitarbeitende befähigt, den christlichen Glauben nicht nur privat, sondern eben beruflich an ihrem Arbeitsplatz bewusst konstruktiv einzubringen.

In diesem Sinne beschreibt die Würzburger Synode den Auftrag von Bildung der Kirche, nach dem „jeder einzelne Mensch von Gott ins Leben gerufen und zu seinem eigenen Ziel berufen ist“. Gerade in Bildungsprozessen ist der Mensch und somit jeder Mitarbeitende „darauf angewiesen, dass man ihm vertraut und dass er Vertrauen in die Welt gewinnt, weil Gott sie erschaf-

fen hat, erhält und vollenden wird“. So ist der Mensch „von Gott mit reichen und vielseitigen Anlagen beschenkt, die entfaltet und in den Dienst der Mitmenschen gestellt werden sollen“. Es kommt darauf an, „die Kräfte des Verstandes, der Phantasie, der Liebe, des Gemütes, des intuitiven Erfassens und schöpferischen Gestaltens, des seelischen Erlebens und moralischen Wertens, der sozialen Beziehungen und des Leibes zu wecken.“⁴

Gemäß den oben geschilderten vier religiösen Bildungsanlässen kann festgelegt werden:

Biografie

Heutige religiöse Bildungsangebote achten den Einzelnen in seinem Subjektsein. So sind die biografischen Merkmale wie die individuelle Sozialisation, gesellschaftlich-kulturelles Herkommen, Bildungsniveau, Vorwissen, Identitätsmerkmale und die jeweiligen Vorerfahrungen der Person Schlüssel zum kommunikativen Bildungsprozess. Christliche Bildungs-

szenarien nehmen jeden Teilnehmer mit seinen Einsichten ernst und ermutigen ihn, sich auf der Basis des Evangeliums und der tradierten Einsichten der Kirche in einen kritischen Bildungsdialog einzubringen.

Fraglos kann der Glaube nicht gelehrt werden. Er wächst immer aus freien Entscheidungsprozessen, die durch Bildungsangebote gefördert, ermöglicht oder sogar nahegelegt werden können. Die Basis liegt aber allein in der Kommunikation. Habermas folgend, leistet erst die Kommunikation die Erschließung von Sinn sowie Verständigung darüber, was als Sinn gelten kann und soll. Erst die Kommunikation nimmt die Würde des Einzelnen als Bildungspartner ernst. Daher müssen religiöse Bildungsszenarien in der Caritas adressatenbezogen, prozessorientiert und dialogisch angelegt werden.

Profession

Bildung und gerade religiöse Bildung ereignet sich in der persönlichen und aktiven Auseinandersetzung mit der Welt. Maßgeblich sind neben ermöglichenden Rahmenbedingungen die Eigenaktivität und Selbsttätigkeit des jeweiligen Menschen. In der Fort- und Weiterbildung gilt dies umso mehr, da hier ausschließlich Erwachsene Bildungsbeteiligte sind. Religiöse Bildung in sozialen Berufen ermöglicht Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit in der alltäglichen professionellen Tätigkeit. Ziel ist es, die religiöse Mündigkeit, ethische Urteilsfähigkeit und Ausbildung von spezifisch christlichen Handlungskompetenzen in den beruflichen Kontexten zu stärken.

Organisation

Auf der Organisationsebene bedarf es einer Bildungskultur, in der sich die Mit-

arbeitenden eingeladen fühlen, Glaubenserfahrungen und -fragen in ihrer Arbeit wahrzunehmen, diese zu deuten und in die beruflichen Beziehungen und Handlungsmuster einzubringen. Dies setzt voraus, dass der Arbeitsplatz in der Caritas als Lern- und Lebensort des Glaubens begriffen und gestaltet wird. In der Enzyklika DEUS CARITAS EST heißt es dazu: „Berufliche Kompetenz ist eine erste, grundlegende Notwendigkeit, aber sie allein genügt nicht. Es geht ja um Menschen, und Menschen brauchen immer mehr als eine bloß technisch richtige Behandlung. Sie brauchen Menschlichkeit. Sie brauchen die Zuwendung des Herzens. Für alle, die in den karitativen Organisationen der Kirche tätig sind, muss es kennzeichnend sein, dass sie nicht bloß auf gekonnte Weise das jetzt Anstehende tun, sondern sich dem andern mit dem Herzen zuwenden, so dass dieser ihre menschliche Güte zu spüren bekommt. Deswegen brauchen diese Helfer neben und mit der beruflichen Bildung vor allem Herzensbildung“ (31a).

Die Reduktion von religiöser Bildung auf reines „Glaubenswissen“ reicht hierzu nicht aus. Vielmehr geht es um Lebensdeutungen, Einstellungen und daraus resultierende fachliche Verhaltensweisen. Ein katholischer Träger stellt dies sicher, denn Herzensbildung als Teil christlicher Profession fördert das Bewusstsein, dass berufliches caritatives Handeln grundsätzlich in der Nachfolge Jesu geschieht und Ausdruck der Liebe Gottes zu den Menschen ist. Christliche Bildungsprozesse unterstützen alle Mitarbeitenden darin, ihr caritatives Handeln als christliches und explizit kirchliches Handeln zu verstehen und es beschreiben zu können. Religiöse Bildung ist daher

mehr als persönliche Selbstvergewisserung, sondern Teil der Personal- und Organisationsentwicklung.

Klientenbeziehung – nah am Menschen

Maßgeblich für die religiöse Bildung in der Caritas ist der Andere als der Nächste (vgl. Mt 25). Seine aus einer besonderen Lebenssituation erwachsenen Bedürfnisse bestimmen daher maßgeblich die Inhalte religiöser Bildung. Es gilt, die „Problemsituationen“ der Klienten im spezifischen caritativen Berufsfeld zu analysieren und im christlichen Glauben zu reflektieren.

Mit Blick auf ihre oft schicksalhafte Lebenssituation erwarten Klienten von einem Mitarbeitenden der Caritas eine aus dem Glauben kommende Sensibilität für Sinn- und Lebensfragen, eine Dialogbereitschaft und religiöse Sprachfähigkeit sowie institutionelles Wissen um weiter gehende pastorale Begleitung. So wie sich die Professionalität am Bedarf des Klienten orientiert, so entwickelt sich eine christliche Fachlichkeit am „religiösen“ Bedarf der Klienten. Der Klient als der oder die Nächste ist der eigentliche Grund zur Entwicklung der religiösen Kompetenz im sozial-caritativen Handeln. Von ihm her begründen sich die Inhalte religiöser Aus-, Fort- und Weiterbildung. Insofern sind die Bildungsangebote diesem Bedarf kontinuierlich anzupassen. Christliche Professionalisierung ist daher nie abgeschlossen. Sie ist ein dynamischer, am Klienten orientierter Bildungsprozess zur Integration der Herzensbildung am Lebensbeispiel Jesu in die allgemeinen Standards heutiger Fachlichkeit.

³ Bildung: Meyers Lexikonverlag. Bibliographisches Institut & F. A. Brockhaus AG (Hg). <http://lexikon.meyers.de/meyers/Bildung> [am 1.11.2007].

⁴ Beschluss Schwerpunkte kirchlicher Verantwortung im Bildungsbereich, hier Abschnitt 1.2.3.: Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland. Beschlüsse der Vollversammlung. Offizielle Gesamtausgabe I, Freiburg i. B. 1972², S. 520.



Religöse 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 Entwicklungen, die unterschiedlichen religiösen Sozialisierungen und die enorm differierenden Anforderungen je nach beruflicher Tätigkeit zu berücksichtigen. Auf dieser Grundlage können adäquate religiöse Bildungsangebote entwickelt werden, die berufs-feldbezogene christliche Inhalte vermitteln und zur Anwendung befähigen.

Im Vorfeld hat der caritative Träger die Aufgabe, die erwarteten Kompeten-

zen christlicher Professionalität der jeweiligen Berufsfelder zu beschreiben. Kirchliche Dienstgeber werden daher **kirchlich-institutionelles Grundwissen, ethisches Orientierungswissen**, beruflich relevante religiöse **Methoden** bestimmen und in Form von Kompetenzen zur Aneignung anbieten. Maßgeblich ist die Relevanz der religiösen Inhalte für die kompetente caritative Tätigkeit im jeweiligen Arbeitsfeld. Im Vordergrund stehen eine Vergewisserung und Ermutigung zum christlich-professionellen Handeln und zu einer **Kommunikations- und Deutungskompetenz** der jeweiligen religiös-christlichen Praxis in der Caritas. In der Caritas sind daher eher handlungsorientierte religiöse Inhalte nach **Maßgabe der Erfahrungswirksamkeit der sozialen Arbeit** gefordert und weniger starre Lehrinhalte.

Religiöse Bildung im Beruf kann zugleich ein Angebot zur **religiös-fachlichen Selbstvergewisserung**, zur christlichen **Qualifikation im jeweiligen Arbeitsfeld** und für **Grundwissen** im Sinne des kirchlichen Trägerprofils sein. Insofern kann sie auch **spirituelle Formen** der Reflexion auf der Basis des Evangeliums beinhalten, ist aber nicht mit spirituellen Angeboten identisch, die stärker der **Persönlichkeitsbildung** dienen, ohne einen direkten beruflichen Bezug haben zu müssen.

Je nach inhaltlicher Zuordnung ist der Grad der **Verbindlichkeit des Bildungsangebotes** zu differenzieren. Spirituelle Angebote unterliegen dem Primat der Freiwilligkeit, während Bildungsangebote zur Steigerung des religiösen Handlungswissens im be-

rufflichen Handeln wie auch für Grundlagenwissen verbindlich sein können. Ebenso ist der Anlass zu beachten: Neue Mitarbeitende haben ein Recht auf eine qualifizierte Einführung, die z. B. Themen wie das kirchliche Arbeitsrecht, Geschichte der Caritas oder die christliche Trägerkultur behandeln.

Entsprechend werden die **Formen des Bildungsangebots** je nach Berufsgruppe, Inhalt und Ziel zu gestalten sein. Möglich ist die ganze Bandbreite vom einmaligen Inhouseangebot, von onlinebasierten Modulen über Fachtage bis zu mehrtägigen Kursmodellen. Auf eine entsprechende berufsfachliche wie religionspädagogische **Qualifikation der Referent(inn)en** hinsichtlich der geforderten christlichen Inhalte ist zu achten.

Da die religiöse Bildung als berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung immer

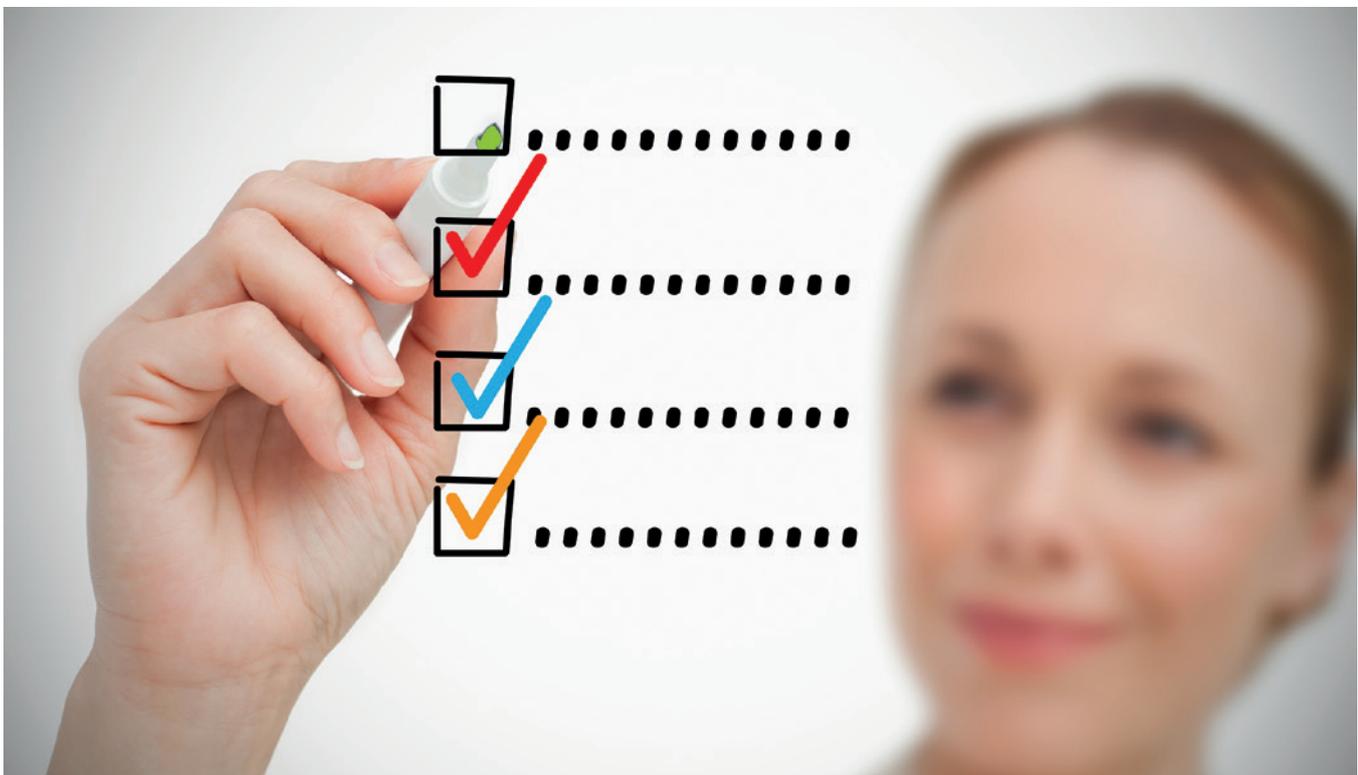
Teil der **Dienstgeber-Dienstnehmer-Beziehung** ist, darf sie nicht als Bekehrungselement instrumentalisiert werden. Sie kann und wird aber über die berufliche Auseinandersetzung mit christlichen Inhalten die kirchliche Beheimatung der Mitarbeitenden fördern.

Hierzu schaffen kirchliche Unternehmen die notwendigen **Rahmenbedingungen** und stellen entsprechende **Ressourcen** zur Verfügung. Konkret sind dies die **Kosten** für die Aus-, Fort- und Weiterbildung, für die Freistellung vom Dienst, für die Unterkunft und die Verpflegung und die Wegstrecken. Hier zeigt sich, dass diese Qualifizierungen von der **Personal- und Organisationsentwicklung** her gewollt, vom Träger legitimiert und nicht nur als Interesse einzelner Mitarbeitender, angesehen werden. Entsprechend zu anderen Aus-, Fort- und Weiterbildungen ist die notwendige Freistellung schriftlich mit den Verantwortlichen vereinbart.

Als Teil der beruflichen Tätigkeit sollte auch die Teilnahme an religiösen Feiern wie beispielsweise der Gottesdienstbesuch seitens des Dienstgebers als **Dienst- bzw. Arbeitszeit** angesehen werden.

Darüber hinaus kann speziell für Exerzitien, Besinnungs- oder Oasentage im beiderseitigen Einvernehmen eine **Arbeitsbefreiung** von bis zu drei Tagen gewährt werden. So heißt es wörtlich: „Der Mitarbeiter, der im Einverständnis mit dem Dienstgeber an Exerzitien teilnimmt, erhält im Kalenderjahr bis zu drei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge ...“⁵

Die Wertschätzung religiöser Bildung im Unternehmen sollte zudem durch eine verbindliche Ansprache eines möglichen Bedarfs in den Personalentwicklungsgesprächen deutlich werden.



⁵ nach § 10 AVR, Allgemeiner Teil: Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) mit Aktualisierungsbeilage. Stand 15. März 2012.

RELIGIÖSE BILDUNG

6.

AUF DEN WEG BRINGEN: ZIELFÜHRENDE FRAGEN

Leitfragen zur Selbsteinschätzung der berufsbezogenen religiösen Bildung der caritativen Verbände und Träger, Dienste und Einrichtungen:

Die nachfolgenden Fragen sollen Ihnen Anregungen geben und zur passgenauen Entwicklung und Planung von Maßnahmen religiöser Bildung in Ihrem Verband, Dienst und Ihrer Einrichtung dienen. Ziel ist es, die berufsbezogene religiöse Bildung am Bedarf der Mitarbeitenden, der Klienten, Bewohner, Patienten, Ihrer Trägerkultur, an den jeweiligen Berufsfeldern und dem diakonischen Auftrag der Kirche weiterzuentwickeln.

Bevor Sie sich an die Bearbeitung machen, möchten wir Sie ermutigen, Mitarbeitende an diesem Prozess zu beteiligen und eine Zuständigkeit für die weitere Bearbeitung festzulegen.

3 Einstiegsfragen

- Wer ist für die Planung und Koordinierung von Maßnahmen, die Umsetzung und Evaluation der religiösen Bildung zuständig?
- Wer ist bei der Planung und Gestaltung einzubeziehen?
- Wie werden religiöse Bildungsangebote kommuniziert?

Bei der Beantwortung der nachfolgenden Fragen empfiehlt es sich, das folgende Raster anzulegen:

Vorhandene Angebote

Zu entwickelnde Angebote

Weiterführende Fragen/Anregungen/Maßnahmen

Zuständigkeit für die weitere Umsetzung (evtl. mit Zeitvorgabe)

Fragen zur Selbsteinschätzung und Entwicklung religiöser Bildung in der Organisation/Einrichtung:

Biografische Perspektive

1

1.1

Welche Angebote gibt es bzw. könnte es geben, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre christliche Motivation und den diakonischen Auftrag der Kirche in ihrer Tätigkeit zu reflektieren?

1.2

Welche Angebote zur Stärkung des für die Tätigkeit relevanten Glaubenswissens werden vorgehalten bzw. sollten entwickelt werden?

1.3

Welche Gelegenheiten und Bildungsszenarien ermöglichen die Reflexion von Sinn- und Wertefragen im Kontext der jeweiligen beruflichen Tätigkeit und spezifischen Trägertradition?

Perspektive der Profession

2

2.1

Sind tätigkeitsrelevante christliche Inhalte/Fähigkeiten bestimmt, entsprechende Bildungsziele beschrieben, und ist der Prozess der Erhebung sichergestellt?

2.2

Gibt es Angebote zu den jeweils kirchlich bedeutsamen Orientierungen und Positionen, bezogen auf das konkrete berufliche Handlungsfeld (Erziehung, Beratung, Pflege, Medizin, Betreuung usw.)?

2.3

Sind Kurselemente zur Reflexion, Weiterentwicklung und Förderung eines christlich fundierten Berufsethos entwickelt?

Perspektive der Organisation

3

3.1

Welche Themen der berufsbezogenen religiösen Bildung sind in Zukunft notwendig, wenn Sie an kommende gesellschaftliche, kirchliche, berufliche oder trägerspezifische Herausforderungen denken?

3.2

Sind normative Vorgaben (Leitbild, Leitsätze, ...) Bestandteil der Einführung neuer Mitarbei-

tender bzw. in die beruflichen Bildungsprozesse integriert?

3.3

Welche Bildungsangebote zur Entwicklung, Vermittlung und Reflexion eines christlich geprägten Leitungs- und Führungsverständnisses gibt es für Führungskräfte?

3.4

Gibt es eine ausreichende Anzahl an Bildungsreferentinnen

und -referenten, die sowohl über berufliche Feld- und Fachkenntnisse wie auch religionspädagogische Qualifikationen verfügen?

3.5

Sind die Rahmenbedingungen für die religiösen Bildungsangebote dokumentiert und entsprechende Ressourcen (Arbeitszeit, Kostenerstattung etc.) sowie eine Zuständigkeit verbindlich geregelt und veröffentlicht?

Perspektive der anvertrauten Menschen (Klienten, Bewohner, Patienten usw.)

4

4.1

Sind Prozesse zur Erfassung der religiösen Bedürfnisse der Klienten als Grundlage zur Entwicklung von Bildungsangeboten für Mitarbeitende vereinbart?

4.2

In welchen Bildungsszenarien werden die im beruflichen Handeln angetroffenen Glaubensbiografien, Lebensfragen, religiösen Überzeugungen der

Klienten, Bewohner, Patienten reflektiert und der kompetente Umgang mit diesen Themen erarbeitet?

MUSTER- WORKSHOP

7

ZUR
BESTANDSAUFNAHME,
IMPLEMENTIERUNG UND
STEUERUNG DER RELIGIÖSEN
BILDUNG IM RAHMEN DER
UNTERNEHMENSKULTUR
EINER EINRICHTUNG DER
CARITAS

Ziel:

Bestandsaufnahme der religiösen Bildung und Verankerung in der Organisation

- Identifizierung relevanter Themen
- Planung und Koordinierung von Maßnahmen, Umsetzung und Evaluation

Teilnehmer:

(nach Bedarf)

- ein Mitglied der Geschäftsführung
- ein Verantwortlicher für Personalentwicklung
- ein Vertreter des Trägers
- zwei oder drei Mitarbeitende mit Affinität zum Thema und Gestaltungsinteresse an der religiösen Bildung
- ein Mitglied der MAV
- eventuell: ein externer Prozessbegleiter

1. Phase: Sehen

Die Gruppe trifft sich zu Austausch und Themensammlung zu den Leitfragen:

- Welche Wahrnehmungen und Einschätzungen des vorliegenden Papiers werden mit Blick auf unsere Einrichtung(en) geäußert? (protokollierter Austausch)?
- Welches Ergebnis zeigt die Selbsteinschätzung, und welchen Entwicklungsbedarf haben wir? (s. Leitfragen S. 17)
- Wo vermute ich Interessen bei der Mitarbeiterschaft? (Themensammlung)
- Welche Interessen zeigen sich bei den Klienten? (Themensammlung)
- Wo liegen die Trägerinteressen? (Themensammlung)
- Welche der Interessenlagen ergänzen sich?
- Welche religiösen Bildungsziele ergeben sich? (ausformulieren)

2. Phase: Urteilen

Die Gruppe entwickelt Arbeitsschritte zur Implementierung von Angeboten, die für wichtig und sinnvoll gehalten werden.

- Zuordnung der gesammelten Themen und Anregungen auf Grundlage des Überblick-Schemas auf Seite 20
- Gewichtung und Priorisierung der Themen unter der Leitfrage: Was dient nachhaltig unseren Unternehmenszielen, der Zufriedenheit der Klienten und Mitarbeitenden?
- Entwicklung eines Maßnahmenplans

3. Phase: Handeln

Die Gruppe ordnet Arbeitsaufträge zu und terminiert diese.

- Erste Planung der vorrangigen Maßnahmen: Inhalte, Format der Bildungsinitiative, Verantwortung für die Durchführung, Ressourcen (Zeitplanung, Freistellung der Mitarbeitenden, Finanzierung, Referent[inn]en, Werbung), Planung einer Rückmeldung über den Erfolg, Planung der Evaluation über eine nachhaltige Wirkung
- Inspiration durch den Vergleich der geplanten Maßnahmen mit vergleichbaren Maßnahmen anderer Träger und Einrichtungen
- Befragung der Mitarbeitenden (MAV) und Entscheidung der Geschäftsführung zu den geplanten Maßnahmen
- Durchführung, Auswertung der Bildungsziele und Bewertung der Evaluation



THEMENBEISPIELE:

- Meine Erwerbsarbeit als Dienst am Nächsten
- Sinn von Arbeit und Motivation aus dem Glauben
- Work-Life-Balance
- Religiöse Sprachfähigkeit

Die Themen werden als teilnehmerorientierte Angebote der spirituellen Selbstvergewisserung und Sinndeutung angeboten.

THEMENBEISPIELE:

- Fachlichkeit und Haltung
- Christliches Ethos des Berufs
- Ethische Maßstäbe und Leitung als Dienst
- Wertschätzender und würdevoller Umgang

Die Themen werden im Rahmen der beruflichen Fortbildung verankert.

THEMENBEISPIELE:

- Begleitung in der religiösen Praxis
- Begleitung in Lebensfragen
- Wegbereiter der Seelsorge

Die Themen werden als Befähigung zur religiösen Begleitung entwickelt.

THEMENBEISPIELE:

- Diakonische Sendung
- Trägertradition und -identität
- Gesellschaftlicher Auftrag
- Christliche Wertorientierung

Die Themen werden vom Dienstgeber vorgegeben, und sie zielen auf institutionelles Commitment.

Sofern Sie eine Beratung, Prozessbegleitung oder Unterstützung bei der Entwicklung religiöser Bildungsangebote und -elemente wünschen, können Sie gern Bruno Schrage, Referent für Caritaspastoral im Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e. V. (Bruno.Schrage@caritasnet.de), ansprechen.

Die Handreichung wurde erstellt im Auftrag der

Verbandskonferenz des Diözesan-Caritasverbandes
für das Erzbistum Köln e.V. durch:

Verantwortlich:

- **Bruno Schrage**
Referent für Caritaspastoral und Grundsatzfragen

Wir danken der Arbeitsgruppe:

- **Johannes Böhnke**
Referent für Erziehungsberatung
- **Klaus Fengler**
Referent für Gemeindesozialarbeit
- **Harald E. Gersfeld**
Referent für Religionspädagogik
- **Paul Hüster**
Kosmas und Damian GmbH, Essen
Leiter Geschäftsbereich Werte, Bildung und Kommunikation
- **Alfred Vollmer**
Referent für die stationäre Altenhilfe
- **Dr. Joachim Windolph**
Professor für Theologie,
KathO NRW, Köln, Fachbereich Sozialwesen

Impressum



Vi.S.d.P.

Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.

Stabsabteilung Information und Kommunikation

Markus Harmann

Georgstraße 7, 50676 Köln

presse@caritasnet.de

www.caritasnet.de

Stand 30. Juli 2013