

## 2.31 Kirche bewirbt sich! Neue Wege und Bedingungen für junge Menschen in pastoralen Berufen

Beschluss der BDKJ-Hauptversammlung 2018

Wir sind der Überzeugung, dass Gott jeden Menschen auf vielfältige und kreative Weise in seinen Dienst ruft und sind froh darüber, dass Papst Franziskus diese Tatsache zu einem wesentlichen Thema der kommenden Jugendsynode macht. Damit aber junge Menschen ihre Berufung finden, braucht es einerseits Menschen, die sie in der Berufsunterscheidung begleiten. Andererseits brauchen diejenigen, die einen pastoralen Beruf in der Kirche als Gemeindeferentin bzw. -referent, PastoralreferentIn bzw. -referent, Diakon oder Priester anstreben, auch geeignete Wege und Bedingungen, die es möglich machen, ihre Berufung zu realisieren.

Auch wenn wir wissen, dass in der Jugendpastoral unterschiedliche Professionen notwendig sind, fokussieren wir uns in diesem Beschluss auf die Wege und Bedingungen die seitens der Kirche für die Übernahme eines pastoralen Dienstes vorgegeben sind. Denn hier sehen wir den größten Veränderungsbedarf.

Junge Menschen in der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit finden immer seltener pastorale Mitarbeitende, die für sie im Sinne eines personalen Angebots ansprechbar sind und die sie in ihrem konkreten Engagement in der Kirche unterstützen. Auf Grund geringer Einstellungszahlen innerhalb der deutschen Bistümer ist dies zunächst einmal eine Frage der Quantität. Wo aber viele neue pastorale Mitarbeitende nicht mehr in der Jugendpastoral tätig sein wollen oder die geeigneten Fähigkeiten dafür nicht mehr mitbringen, wird dies auch zu einer Frage der Qualität.

Dennoch haben junge Menschen durchaus ein Interesse daran, das was sie in der Jugend(verbands)arbeit ehrenamtlich erfahren haben, auch zu ihrem Beruf zu machen. Sie können sich aber eine hauptamtliche bzw. hauptberufliche Tätigkeit aufgrund der Bedingungen einer Beschäftigung innerhalb der Kirche nur schwer oder gar nicht vorstellen. Letzteres gilt in ähnlicher Weise sogar für diejenigen, die ein theologisches oder religionspädagogisches Studium absolviert haben und vor der Frage stehen, wie sie ihre berufliche Zukunft gestalten.

Als Arbeitsgeberin muss die Kirche anerkennen, dass sie nicht außerhalb des Wettbewerbs steht, sondern sich mit anderen Arbeitgebern um geeignete Mitarbeitende bewirbt. Denn auch außerhalb von Kirche finden junge Menschen erfüllende und sinnstiftende Arbeit. Bevor sich junge Menschen bei der Kirche bewerben, muss sich die Kirche bei ihnen bewerben: Sie muss darum wissen, was heute einen attraktiven Arbeitgeber ausmacht und die dazu notwendigen Bedingungen schaffen.

Es gibt derzeit vereinzelt Bemühungen, die angesprochenen Fragen innerhalb der Kirche anzugehen. Wir begrüßen dies, glauben aber, dass es eine breite Auseinandersetzung jetzt ebenso braucht wie die konsequente Umsetzung konkreter Schritte. Denn für die katholischen Jugendverbände ist die Frage, ob es gelingt, geeignete Menschen für die Arbeit in Kirche, spezifisch im Feld Jugendpastoral, zu gewinnen, von entscheidender Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit der Kirche und dem vielfältigen Engagement in ihr.

#### **1. Klares Bekenntnis zu pastoralen Berufen!**

Kürzungsdebatten sind Gift für die Personalgewinnung. Auch wenn genau geschaut werden muss, wo und wie kirchliche Mittel eingesetzt werden, gilt es deutlich zu machen, dass auch zukünftig hauptberufliche und hauptamtliche Ressourcen benötigt werden. Denn gerade eine steigende ehrenamtliche Verantwortungsübernahme braucht qualifizierte, professionelle, hauptberufliche und hauptamtliche Mitarbeitende. Daher fordern wir ein klares Bekenntnis zu pastoralen Berufen in der Kirche sowie eine damit verbundene Selbstverpflichtung, die Jugendpastoral in den einzelnen Bistümern dauerhaft personell gut ausstatten zu wollen. Die Mitglieder der Kirche, insbesondere ehrenamtlich Tätige, so auch Jugendverbandlerinnen und -verbandler, haben ein Recht darauf, dass mit Kirchensteuermitteln Menschen beschäftigt werden, die für sie da sind und die sie konkret unterstützen.

#### **2. Freie Bewerbungsverfahren und Begleitung!**

Derzeit wird in einer Vielzahl der Bistümer die Aufnahme in Bewerber/-innenkreise für Pastoralreferentinnen bzw. -referenten und Gemeindereferentinnen bzw. -referenten zur Bedingung einer späteren Einstellung gemacht, garantiert diese jedoch nicht. Vielmehr erfolgen eine erste Auswahl aus dem Bewerber/-innenkreis nach dem Studium und eine weitere Auswahl vor der Übernahme in den pastoralen Dienst. Die Maßgabe, Bewerberinnen und Bewerber nur oder bevorzugt aus dem eigenen Bewerber/-innenkreis zu nehmen bzw. allen anderen lange Praktika aufzuerlegen, verhindert oder erschwert die Möglichkeit sich in unterschiedlichen Bistümern zu bewerben. Die frühe Festlegung auf einen Bewerber/-innenkreis und der dafür notwendige zeitliche Aufwand, die bis zum Schluss bleibende Unsicherheit einer Festanstellung sowie die lange Zeitspanne vom Studienanfang bis zur Übernahme in den kirchlichen Dienst, machen diesen Berufsweg unattraktiv. Die verpflichtenden Bewerber/-innenkreise müssen deshalb zugunsten freiwilliger, das Studium begleitender Angebote der Bistümer und anderer kirchlicher Akteurinnen und Akteure, beispielsweise der Jugendverbandsarbeit, abgelöst werden. Die Stellen der Bistümer müssen grundsätzlich frei und überregional ausgeschrieben werden und Bewerberinnen und Bewerbern aus anderen Diözesen brauchen eine faire Chance beim Auswahlverfahren. Wechsel in andere Bistümer sind grundsätzlich zu ermöglichen.

#### **3. Studieninhalte überprüfen, jugendpastoralen Lehrstuhl schaffen!**

Nicht erst die derzeitige Diskussion im Hinblick auf die Qualität der Seelsorge zeigt, dass junge Menschen, die einen pastoralen Dienst anstreben, eine solide theologische bzw. religionspädagogische Grundlage benötigen. Darüber hinaus braucht es aber auch innerhalb des Studiums stärker handlungsorientierte Anteile, damit Studierende erfahren, wofür sie studieren und die Gewissheit haben, dass ihr Studium sie gut auf eine spätere Tätigkeit vorbereitet. Im Hinblick auf die geänderten Anforderungen in unserer heutigen, in Teilen zunehmend säkularisierten Gesellschaft und einer Kirche im Umbruch, sollte in einem Diskurs mit den Studierenden, den für die Ausbildung Zuständigen und den in der (Jugend-)Pastoral Handelnden geklärt werden, ob die derzeitigen Studieninhalte ausreichend sind, was es also an Inhalten zu intensivieren gilt, aber auch was wegfallen kann. Dass es keinen eigenen jugendpastoralen Lehrstuhl in Deutschland gibt ist nicht hinzunehmen und bedarf dringend einer Korrektur. Pastorale Orte, die in ihrer Bedeutung für die Kirche steigen, brauchen eine solide wissenschaftliche Begleitung und Möglichkeiten für Studierende, sich zu spezialisieren. Wir begrüßen darüber hinaus, dass stärker als bisher auch Leistungen, die eine Brücke in die Praxis schlagen, in die Wertung des Studiums einfließen. Studierenden muss dabei neben dem Studium ein ehrenamtliches Engagement möglich sein.

#### ***4. Vielfältige Einsatzfelder von Beginn an, Quereinstieg ermöglichen!***

Die Ausbildung und die ersten Berufsjahre pastoraler Mitarbeitender erfolgt derzeit immer noch hauptsächlich vor dem Hintergrund klassischer Gemeindestrukturen. Auf diese hin und in ihnen wird ausgebildet. Der Einsatz in einem kategorialen Feld ist für Priester, Gemeindereferentinnen bzw. -referenten und Pastoralreferentinnen bzw. -referenten in der Regel erst nach Jahren in territorialen Strukturen möglich. Erschwerend kommt hinzu, dass für viele dieses Aufgabenfeld aufgrund der seit Jahren andauernden Umbruchssituation derzeit wenig attraktiv ist. Da zunehmend deutlich wird, dass Kirche sich auch an anderen Orten ereignet, beispielsweise in den Jugendverbänden, muss es möglich sein, daraufhin schwerpunktmäßig ausgebildet und direkt dort eingesetzt zu werden. Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, die ein entsprechendes Studium vorweisen können, sollte eine berufsbegleitende pastorale Ausbildung ermöglicht werden, ebenso eine Übernahme in das jeweilige Bistum. Unterschiedliche Zugangsweisen und vielfältige Einsatzfelder machen pastorale Berufe für mehr junge Menschen attraktiv.

#### ***5. Benachteiligung beenden, Aufstiegsmöglichkeiten bieten, Personalentwicklung betreiben!***

Wir bekräftigen unsere Forderung, dass die Kirche der Berufung von Frauen und verheirateten Männern zum Priesteramt nicht im Weg stehen darf, indem sie diesen Menschen das Weihesakrament vorenthält. Dies ist eine Frage der Gerechtigkeit, dann aber auch eine Frage der Beteiligung an Leitungsgremien.

Wir fordern eine genaue Überprüfung, welche Leitungsgremien in der Kirche zum priesterlichen Dienst gehören. Diejenigen Leitungsgremien, die inhaltlich nicht an das Priesteramt gebunden sind, müssen verbindlich geöffnet werden. Des Weiteren braucht es auf allen Ebenen die Umsetzung kooperativer Leitungsmodelle, in denen Frauen und Männer, Kleriker und Laiinnen und Laien gemeinsam Verantwortung übernehmen. Für junge Menschen ist eine Institution, die bis auf die Ortsebene einen durch die Weihe legitimierten hierarchischen Führungsstil begünstigt, nicht länger hinnehmbar. Neben der Umsetzung kooperativer Leitungsmodelle ist die familienfreundliche Gestaltung von Leitungspositionen, wie sie teilweise im öffentlichen Dienst sowie in der Wirtschaft, u. a. durch Jobsharing gelebt wird, auch für kirchliche Leitungspositionen in den Blick zu nehmen.

Notwendig ist Transparenz bei den Aufstiegsmöglichkeiten und bei der Wahl des Einsatzortes für die pastoralen Mitarbeitenden. Solange junge Menschen im kirchlichen Dienst nicht wissen, wo sie zukünftig eingesetzt werden und was sie und wie sie es erreichen können, haben sie keine Perspektive. Weiterentwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten, die durch eine konsequente Personalentwicklung erreicht werden, sind aber ein zentrales Kriterium bei der Wahl der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers. Weiterhin müssen im Bereich des Personalmanagements Bedingungen geschaffen werden, die einen Beruf im pastoralen Bereich attraktiv machen. Neben einer angemessenen Entlohnung, Zusatzleistungen und entfristeten Voll- und Teilzeitstellen gehören dazu eine verantwortliche und am Wohl der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers orientierte Personalbegleitung und -führung, transparente, klare und rechtzeitige Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen in den Ordinariaten und eine Offenheit für neue Entwicklungen und Ideen der Mitarbeitenden anstatt eines Festhaltens an alten Strukturen. Ansonsten ist zu erwarten, dass eine zunehmende Zahl an Mitarbeitenden frustriert die Arbeitgeberin Kirche verlassen.

#### ***6. Priesterausbildung gemeinsam und realitätsnah!***

Besonders dramatisch ist der Rückgang der Zahl junger Männer, die Priester werden wollen. In vielen Bistümern tendieren die Weihezahlen in den unteren einstelligen Bereich bis dahin, dass innerhalb

eines Jahrgangs kein Priester mehr geweiht wird. Der Rückgang der Weihezahlen hat sicherlich unterschiedliche Gründe. So respektieren wir, wenn Priester zölibatär leben wollen, halten dies aber nicht für eine notwendige Voraussetzung, um Priester werden zu können. Wir glauben, dass Priesteramtskandidaten ihre Rolle in Kirche dann finden, wenn sie in Strukturen ausgebildet werden, die nah an dem Berufsbild und der Lebensform sind, die ihnen auch in ihrem späteren Dienst begegnen. Daher sind Strukturen, die es fördern, dass Priesteramtskandidaten unter sich bleiben bzw. eine vermeintlich elitäre Ausbildungssituation vorfinden, abzuschaffen. An die Stelle der Konvikts- und Seminausbildung müssen neue und lebensnahe Wohn- und Begleitungsformen treten. Die pastorale Ausbildung sollte grundsätzlich gemeinsam mit den anderen pastoralen Diensten erfolgen, denn Identität und ein eigenes Rollenbild entsteht gerade im Austausch mit anderen und nicht in der Abschottung. Die Jugendverbände wollen Priester in ihren Reihen und sind bereit, sich in deren Ausbildung zu engagieren.

#### ***7. Werte und Haltungen überzeugend leben, Gewissenentscheidungen respektieren!***

Die Vorgaben der kirchlichen Grundordnung zur persönlichen Lebensführung werden von jungen Menschen als Einmischung in ihre persönliche Lebensführung empfunden. Insbesondere die Weise des Zusammenlebens und die sexuelle Orientierung dürfen nicht mehr dazu führen, Menschen vom kirchlichen Dienst auszuschließen. Wenn Lebensentwürfe, wie beispielsweise eine Ehe, scheitern, hat dies bis heute Auswirkungen auf die berufliche Zukunft des bzw. der Einzelnen. Auch die Residenzpflicht, mit der vorgeschrieben wird, wo Menschen im pastoralen Dienst wohnen müssen, erscheint in größer werdenden Einheiten mit vielen unterschiedlichen pastoralen Orten überholt.

Anstelle solcher Vorgaben muss es innerhalb der Kirche einen Dialog dazu geben, welche Werte und Haltungen den in der Pastoral Tätigen zu eigen sein sollen und wie diese überzeugend gelebt werden können. Notwendig ist daher ein angstfreier Dialog, der die Freiheit und die Gewissenentscheidung des bzw. der Einzelnen respektiert.

#### ***8. Berufungspastoral breit denken und vernetzt umsetzen!***

Den Begriff Berufungspastoral verbinden bis heute viele Menschen vorrangig mit der Sorge um Priesterberufungen, bestenfalls noch mit der Sorge um pastorale Berufe, und sie wird oftmals an spezielle Fachstellen oder Institutionen innerhalb der Kirche delegiert. Berufungspastoral aber ist nicht delegierbar. Vielmehr gehört die Begleitung junger Menschen im Hinblick darauf, was sie in einer pluralen Gesellschaft ein erfülltes Leben führen lässt, zum Kern dessen, was für uns in der Jugendpastoral und der Jugendverbandsarbeit wichtig ist. Jugendverbände mit ihrem so verstandenen weiten Berufungsbegriff sind Orte der Berufungspastoral. Aufgrund ihrer Struktur ermöglichen sie eine langfristige Begleitung und ein verlässliches personales Angebot, sodass junge Menschen gut begleitet ihre eigenen Lebensentscheidungen treffen können und sensibilisiert und befähigt werden, sich in ihrem jeweiligen Lebensumfeld aus christlicher Verantwortung heraus einzubringen. Auch stellt sich für viele die Frage nach einer Berufung in einen kirchlichen Dienst durch eine ehrenamtliche Tätigkeit innerhalb eines Jugendverbandes und lebt nicht selten von Vorbildern im Jugendverband. Die Freiwilligendienste sowie die Jugendsozialarbeit sind weitere Felder, in denen junge Menschen der Frage nach einem Sinn in ihrem Leben nachgehen.

Es braucht daher ein gemeinsames Verständnis und ein Bewusstsein dafür, wie Berufungspastoral heute vielfältig gestaltet werden kann, sowie eine gemeinsame Verantwortung und stärkere Vernetzung aller Akteurinnen und Akteure innerhalb der Jugendpastoral. Diese Verantwortung schließt für uns mit ein, substanzielle Veränderungen hinsichtlich der Wege und Bedingungen

pastoraler Berufe anzustoßen, reinen Rekrutierungsabsichten eine Absage zu erteilen, sehr wohl aber vielfältige Perspektiven für junge Menschen mit ihren unterschiedlichen Lebensentwürfen in kirchlichen Berufen zu ermöglichen. Wir halten einen breiten kirchlichen Konsens in den Fragen der Berufungspastoral für dringend notwendig.

#### **9. Jugendpastoral prioritär ausstatten, Abwärtsspirale stoppen!**

Seit Jahren erleben viele, die ehrenamtlich in der Jugendpastoral tätig sind, einen Rückgang hauptberuflicher und hauptamtlicher Unterstützung. Dies gilt gleichermaßen sowohl für die territorialen als auch für die kategorialen Strukturen der Kirche. An vielen Orten ist zu beobachten, dass ohne hauptberufliche und hauptamtliche Unterstützung Ehrenamtliche überlastet sind und eine qualitativ hochwertige Jugendpastoral kaum mehr möglich ist, mitunter unmöglich wird. Es werden immer größer werdende Bereiche mit wachsenden Aufgabengebieten in der Pfarrseelsorge gebildet und auch in den Strukturen der Jugendseelsorge steht oftmals weniger pastorales Personal zur Verfügung. Die Jugendverbände merken dies besonders daran, dass Stellenumfänge für die Geistliche Verbandsleitung gekürzt oder ganz gestrichen werden. Die Freistellung pastoraler Mitarbeitender, die gerne in der Geistlichen Verbandsleitung tätig sein wollen, wird verweigert, oder langfristige Vakanzten müssen in Kauf genommen werden. Wir sehen auch, dass eine Vielzahl von Verantwortlichen gemeinsam mit uns darum weiß, dass jugendpastorales Handeln dann gelingt, wenn junge Menschen in ihr ein ehren- und hauptamtlich sowie hauptberuflich verantwortendes personales Angebot vorfinden. Im Sinne der Zukunftsfähigkeit der Kirche und einer nachhaltigen Entwicklung ist beim pastoralen Personaleinsatz der Bistümer die Jugendpastoral prioritär zu behandeln. Gleiches gilt für die Ämter der Geistlichen Verbandsleitung auf Bundesebene. Nur wenn junge Menschen pastorale Mitarbeitende erleben, werden sie selbst einen Dienst in der Kirche für sich in Erwägung ziehen. Nur so kann die Abwärtsspirale von weniger pastoralem Personal für junge Menschen und weniger junge Menschen für pastorale Berufe gestoppt werden.

#### **10. Authentisch und glaubwürdig!**

Zentral für die Entscheidung junger Menschen, sich in einem pastoralen Dienst zu engagieren, ist, ob sie hinter den Werten und Handlungsweisen der Institution bzw. des Arbeitgebers Kirche stehen können. Deshalb sind für uns alle Initiativen wichtig und unterstützenswert, die Machtmissbrauch, Diskriminierung und Unglaubwürdigkeit aufdecken und verhindern, um mehr Beteiligung, Transparenz und Glaubwürdigkeit in der Kirche zu erreichen. Dies fordern wir zunächst einmal um der Menschen und der Sache Willen - dann aber auch, damit wieder mehr junge Menschen sich mit der Kirche identifizieren können. Strategien, die bloß darauf abzielen, das Image der Kirche zu verbessern, greifen zu kurz und werden nicht nachhaltig sein. Wir sind der Überzeugung, dass Kirche für viele junge Menschen, die sich hauptberuflich oder hauptamtlich in einem pastoralen Beruf engagieren wollen, eine gute Arbeitgeberin sein kann.

#### **Umsetzungsschritte:**

Für den BDKJ-Bundesvorstand bildet der vorliegende Beschluss die Grundlage, um in die vom BDKJ-Bundesvorstand angebotenen und von der Jugendkommission der DBK gewollten Gespräche mit der Arbeitsstelle für Jugendseelsorge (afj) zu gehen. Gemeinsam mit der afj ist zu vereinbaren, in welcher Art und Weise positive Veränderungen der bisherigen Situation erreicht werden können. Der BDKJ-Bundesvorstand kommuniziert den Beschluss an folgende Institutionen und macht dazu ein Gesprächsangebot: Zentrum für Berufungspastoral, Katholisch-Theologischer Fakultätentag, Treffen der Dekaninnen und Dekane der Religionspädagogischen Fakultäten, Berufsverband der



Pastoralreferentinnen und -referenten, Bundesverband der Gemeindereferentinnen und -referenten, Konferenz der Mentorinnen und Mentoren und Ausbildungsleiterinnen und -leiter für die Pastoralreferentinnen und -referenten und die Regentenkonferenz.

Der BDKJ-Bundesvorstand nutzt den Beschluss, um die für die Themen der Jugendsynode relevanten Forderungen einzubringen, und zwar: in die Beratungen im Vorfeld und während der ordentlichen Synode ebenso wie in die Auswertung der Synode und die Diskussion darum, welche Konsequenzen für die Jugendpastoral in Deutschland aus der Synode zu ziehen sind.

Die BDKJ-Diözesanverbände nutzen den Beschluss, um mit den in ihrer Diözese Verantwortlichen, insbesondere der Bistumsleitung, den Ausbildungs- und Personalverantwortlichen, ins Gespräch zu kommen. Diese Diskussionen sind auf Ebene der Bistümer zu führen, da Veränderungen im Sinne dieses Beschlusses im Wesentlichen dort entschieden werden.

Die Diözesanverbände sowie die Jugendverbände erklären die generelle Bereitschaft, auch weiterhin und verstärkt in Studium und Ausbildung jugendverbandliche Inhalte einzubringen, um so frühzeitig Jugendverbände unter potenziellen pastoralen Diensten bekannt zu machen und an einer hohen Qualität in Studium und Ausbildung mitzuwirken.

Ein regelmäßiger Austausch zu den Gesprächen auf Bundes- und Diözesanebene erfolgt in der kirchenpolitischen Vernetzungsrunde, die dazu um Interessierte aus den Jugendverbänden erweitert werden sollte.