

**Religiöse Bildung in
sozialen Berufen der katholischen Kirche**

Eine explorative Erhebung an ausgewählten
Beispielen beim Diözesan-Caritasverband für das
Erzbistum Köln e.V. zu Inhalten, pädagogischen
Konzepten und didaktischen Formen

Masterarbeit

in den Fächern Religionspädagogik und Wirtschaft

bei: PD Dr. Paul Platzbecker

vorgelegt von Kathrin Stock
(1211283)

im Studiengang Wirtschaftspädagogik

Bearbeitungszeitraum: 09.09.2013 - 10.03.2014

Vorgelegt am: 10.03.2014

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	III
Tabellenverzeichnis.....	IV
Abbildungsverzeichnis.....	V
Anhangsverzeichnis	VI
1 Einleitung.....	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Forschungsstand	3
1.3 Fragestellung und Zielsetzung	6
2 Religiöse Bildung in sozialen Berufen der Kirche	6
2.1 Begriffliche Klärungen	8
2.1.1 Religiöse Bildung.....	8
2.1.2 Spezifika der Erwachsenenbildung in Deutschland im Horizont religiöser Bildung.....	11
2.2 Situation, Begründung und Intention religiöser Bildung in der Weiterbildung. 14	
2.2.1 Religiöse Erwachsenenbildung in kirchlicher Trägerschaft.....	14
2.2.2 Religiöse Bildung in der beruflichen Erstausbildung des Sekundär- und Tertiärbereichs	17
2.2.3 Religiöse Bildung in der betrieblichen Weiterbildung in kirchlicher Trägerschaft	19
3 Die Perspektive des Mitarbeiters.....	20
3.1 Besonderheiten des Arbeitens in sozialen Berufen der Kirche	20
3.1.1 Begriffsklärung und Charakteristika sozialer Berufe	20
3.1.2 Der kirchliche Arbeitsvertrag: Wie kirchlich müssen Mitarbeiter sein?. 23	
3.1.3 Berufung – Beruf – Identifikation	25
3.2 Die Rolle der Leitungs- und Führungskraft.....	26
3.3 Religiöse Bildung Erwachsener	29
3.3.1 Religiöse Entwicklung im Erwachsenenalter	29
3.3.2 Das religiöse Lernen Erwachsener.....	31
3.4 Zwischenfazit zu Inhalten und didaktischen Methoden religiöser Bildung.....	34

4	Der anvertraute Mensch.....	35
4.1	Erwartungen an soziale Einrichtungen in der Trägerschaft der Kirche	35
4.2	Relevanz von religiösen Themen und religiösen Bedürfnisse am Beispiel der stationären Altenpflege	37
4.3	Zwischenfazit zu Inhalten und Methoden religiöser Bildung.....	38
5	Verantwortung sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft	39
5.1	Einordnung religiöser Bildung in die Personal- und Organisationsentwicklung	39
5.2	Aspekte einer christlichen Unternehmenskultur oder die „Soll-Anforderungen“	41
5.3	Analyse- und Entwicklungsmodelle einer Unternehmenskultur unter Einbeziehung religiöser Bildung - die Ist-Situation analysieren und entwickeln	46
5.3.1	Das Organisationsassessment katholischer Krankenhäuser mittels der German – Catholic Identity Matrix (Thomas Günther)	46
5.3.2	Ein Vorschlag zur Analyse der Unternehmenskultur anhand der Dimensionen des „Totalen Schmerzes“ (Joachim Reber)	47
5.4	Von Angeboten religiöser Bildung zu einer christlichen Unternehmenskultur – das Transfermanagement von der Ist-Situation zu den Soll-Anforderungen..	51
5.4.1	Institutionelle und personelle Voraussetzungen	52
5.4.2	Didaktische Überlegungen zu religiöser Bildung in sozialen Berufen der Kirche	53
6	Explorative Erhebungen zu Gehversuchen der Caritaspastoral	53
6.1	Programmanalyse der Bildungsprogramme des Verbundes der überregionalen Fortbildungsakademien des Caritasverbandes für das Jahr 2014	54
6.2	Erfahrungen mit der Fortbildung „Dem Glauben Gestalt geben“ für Mitarbeitende in den Seniorenheimen des Caritasverbandes im Rhein-Erft-Kreis.....	58
6.2.1	Beschreibung der Fortbildungsziele, Inhalte und Methoden.....	58
6.2.2	Einordnung der Fortbildung	60
7	Diskussion von Chancen und Grenzen religiöser Bildung in sozialen Berufen der Kirche	60
8	Kritische Würdigung und Ausblick	63
9	Literaturverzeichnis	66
10	Anhang	72
11	Eidesstattliche Erklärung	100

Abkürzungsverzeichnis

AdB	Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten
AL	Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben
CAF	Caritas Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe gGmbH Freiburg
CIM	Catholic Identity Matrix
DEAE	Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft Erwachsenenbildung
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
DVV	Deutscher Volkshochschulverband
G-CIM	German-Catholic Identity Matrix
GEK	Gmünder Ersatzkasse
GrO	Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse
KAR	Katholischen Akademie Regensburg für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen
KBE	Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung
KKVD	Katholischer Krankenhausverband Deutschland
VHS	Volkshochschulen
ZdK	Zentralkomitee der deutschen Katholiken

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Begründung religiöser Bildung in der Erwachsenenbildung.....	16
Tab. 2: Ziele und Aufgaben religiöser Erwachsenenbildung im Überblick.....	17
Tab. 3: Fünf Beobachtungsfelder der Führungsarbeit.....	28
Tab. 4: Wert- und Identitätsprinzipien der G-CIM.....	45

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Dreistufiger Religionsbegriff.....	10
Abb. 2: Beziehungsdreieck Gott - Deinen Nächsten - Dich Selbst.....	11
Abb. 3: Erweiterte Begriffssystematik zur Erwachsenenbildung.....	12
Abb. 4: Arbeitsfelder sozialer Berufe.....	23
Abb. 5: Lernformen in der Weiterbildung.....	32

Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Veranstaltungsprofil nach Trägerbereichen und Themenbereichen aus der Weiterbildungsstatistik 2011	73
Anhang 2: Einzelveranstaltungen nach Themenbereichen aus der Weiterbildungsstatistik 2011	74
Anhang 3: Übersicht soziale Berufsarten der kirchlichen Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie nach Art der Berufsbildun.....	75
Anhang 4: Ausgewählte Zielgruppen sozialer Dienste.....	76
Anhang 5: Auszug aus der Auditcheckliste zu Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur in Diakonie und Caritas – Teil 1.....	77
Anhang 6: Auszug aus der Auditcheckliste zu Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur in Diakonie und Caritas – Teil 2.....	78
Anhang 7: Umsetzungs- und Reifegrade der G-CIM.....	79
Anhang 8: German-Catholic Identitiy Matrix.....	79
Anhang 9: Internetseite des Verbundes der Caritasakademien	80
Anhang 10: Codebuch zur Programmanalyse der Bildungsprogramme.....	81
Anhang 11: Ergebnistabellen der Kategorisierung der 1. Kategorie – Religion – Religiosität – Glaube.....	82
Anhang 12: Ergebnistabellen der Kategorisierung der 2. Kategorie – Spiritualität.....	85
Anhang 13: Ergebnistabellen der Kategorisierung 3. Kategorie - Theologie - Ethik.....	87
Anhang 14: Ergebnistabellen der Kategorisierung der 4. Kategorie - Christlich - Menschlich – Würde.....	91
Anhang 15: Anzahl der Angebote nach Kategorie und Bildungsakademie.....	94
Anhang 16: Zielgruppen der kategorisierten Angebote.....	94
Anhang 17: Veranstaltungsformen der kategorisierten Bildungsangebote.....	95
Anhang 18: Anteil der Bildungsangebote nach Kategorien.....	95
Anhang 19: Präsentation zur Fortbildung „Dem Glauben Gestalt geben“ - Teil 1	96
Anhang 20: Präsentation zur Fortbildung „Dem Glauben Gestalt geben“ - Teil 2	97
Anhang 21: Konzeptionelle Überlegungen zur Fortbildung „Dem Glauben Gestalt geben“	98

1 Einleitung

Auf dem Markt der sozialen Dienstleistungen besteht ein stetiger Wettbewerbsdruck zwischen privaten und freigemeinnützigen Trägern aufgrund der zurückgehenden Finanzierungsmittel aus öffentlicher Hand. Die Caritas als freier kirchlicher Träger beschäftigt in Deutschland 559.000 Hauptamtliche, die durch ca. eine halbe Millionen Ehrenamtliche und Freiwillige unterstützt werden. „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreuen 2010 über 13 Millionen Menschen in den der Caritas angeschlossenen 24.646 Einrichtungen und Dienste.“¹ Dreiviertel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter² arbeiten dabei direkt am Menschen in Krankenhäusern und ambulanten Pflegediensten, Altenheimen, Kindergärten und Sozialstationen inmitten der Gesellschaft.³ Soziale Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft stehen im Lebenszyklus von Geburt, Erziehung, Schuld, Leid, Sterben und Trauer.

Das Unternehmen der Wohlfahrtspflege in kirchlicher Trägerschaft gehört neben der Diakonie als dem evangelischen Pendant zu den größten Arbeitgebern Deutschlands. Beide verfolgen in ihrem Auftrag das diakonische Selbstverständnis als Kirche in der Gesellschaft, in der Nachfolge Jesu Christi, nah am Nächsten zu sein. Letzteres zu erhalten steht im zunehmenden Druck der Ökonomisierung und notwendigen Professionalisierung der Arbeitsprozesse, des Fachkräftemangels und demographischen Wandels. Die nachfolgende Arbeit begibt sich in dieses Spannungsfeld.

Seit mehreren Jahren setzt sich der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln mit geeigneten Maßnahmen der Förderung des kirchlich-caritativen Profils der angehörenden Einrichtungen auseinander.⁴ Mitarbeiter sowie Führungs- und Leitungskräfte in sozialen Berufen der Kirche sollen in der Umsetzung ihres kirchlich-caritativen Auftrags durch gezielte tätigkeitsbezogene Qualifizierungen gestärkt und nachhaltig motiviert werden. Neben der pastoralen Begleitung im Betrieb steht aktuell besonders die Konzeption und Integration geeigneter religiöser Bildungsmaßnahmen für verschiedene Berufsarten im Zentrum. Wie es zu dieser Entwicklung gekommen ist und welche Fragen sich daraus für die Arbeit ergeben, schließt sich an.

1.1 Problemstellung

Bedingt durch die in den letzten Jahrzehnten zurückgehenden personellen und finanziellen Möglichkeiten der Orden, die einen großen Teil der kirchlichen Einrichtungen aufgebaut und getragen haben, ist eine Debatte über die Notwendigkeit von sozialen Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft und ihr Profil entbrannt. Die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche als Einstellungsbedingung für die Mitarbeitenden kann dies aufgrund der abnehmenden Kausalität zu einem aktiven Beteiligungsverhalten nicht hinreichend kompensieren. Darin bündeln sich eine gesellschaftliche

¹ Caritas Statistik (2010), Millionenfache Hilfe, <http://www.caritas.de/diecaritas/wofuerwirstehen/millionenfachehilfe>, (18.10.2013).

² Aus Gründen der Vereinfachung wird ausschließlich die männliche Form verwendet. Personen weiblichen und männlichen Geschlechts sind darin gleichermaßen eingeschlossen.

³ Vgl. Caritas Statistik (2010).

⁴ Dieser steht stellvertretend für viele andere Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft, die ähnlichen Prozessen begegnen.

Legitimationsproblematik sowie ein Hinterfragen von Organisationsstrukturen und -systemen kirchlicher Träger. Laut dem Religionsmonitor 2013 wird der Zusammenhang von Werten und Religiosität gesellschaftlich infrage gestellt. Ein nicht religiöser Mensch kann eine moralische Vorstellung besitzen und muss dabei nicht auf religiöse Zusammenhänge verweisen, sondern steht in der humanistischen Tradition. Das Einvernehmen im Blick auf verschiedene Grundwerte, wie den der Nächstenliebe, geht einher mit dem Rückgang der Religiosität.⁵ Es sind eher Knotenpunkte wie Erfahrungen von Leid und Schuld, Krankheit und Sterben, in denen es einer Reflektion christlicher Bejahung des Lebens bedarf.

Diese Themen spitzen sich in ihrer Dringlichkeit zu. Dem kirchlich-caritativen bzw. diakonischen Anspruch steht in erster Linie eine Gesellschaft gegenüber, die, bedingt durch den demographischen Wandel, veraltet. Ferner wird die Schere zwischen Arm und Reich größer und die Integrationspolitik ist Dauerthema. Soziale Dienstleistungen werden vermehrt benötigt. Indes lässt die Akzeptanz von Kirche nach. Sie wird kritisch betrachtet und ist nicht mehr selbstverständlicher Teil der Öffentlichkeit. Der Glaube zieht sich in die innerkirchlichen Strukturen und das Private zurück.⁶ Dabei müsste gerade jetzt die Kirche ihren Platz in der Gesellschaft behaupten und transparent sein.

Der Trend des Rückzugs, der Ausrichtung und Sinnsuche ist paradoxerweise bei Unternehmen in kirchlicher Trägerschaft zu finden, deren Auftrag sich eigentlich in der und durch die Gesellschaft begründet wissen sollte. Besonders in den Arbeitsfeldern sozialer Berufe der Kirche sind Ansatzpunkte für religiöses Fragen der anvertrauten Menschen zu finden. In dieser Beziehung wird den Mitarbeitenden der Auftrag zuteil, in ihrer christlichen Wertorientierung lösungsorientiert Dienst am Nächsten zu leisten und dadurch Zeugnis der tragenden Hoffnung und Perspektive des christlichen Glaubens zu geben. Dadurch soll nicht der Problematik des Rückgangs der pastoralen Hauptamtlichen begegnet werden, sondern sowohl dem Klienten in seiner Situation als auch dem Mitarbeitenden in seiner Arbeit durch religiöse Wahrnehmung, Deutung und Handlung Orientierung bzw. Sinnstiftung eröffnet werden. Den Mitarbeitenden kommt insgesamt eine Schlüsselfunktion zu. Die Rekrutierung, Bindung und Förderung von geeignetem Personal, welches ebenfalls die Anforderungen des kirchlichen Trägers an Glaubensbindung und kirchlicher Mitgliedschaft erfüllt, ist eine Herausforderung.

Diese Anforderung muss der Tatsache Rechnung tragen, dass immer weniger Menschen Mitglieder einer der beiden christlichen Volkskirchen sind. Im Jahr 2025 werden es voraussichtlich nicht einmal mehr die Hälfte der Deutschen sein. Damit geht einher, dass spätestens zu diesem Zeitpunkt die dringend benötigten sowie die bereits beschäftigten Mitarbeiter in sozialen Berufen der Kirche selten eine religiöse Erziehung bzw. Sozialisation erfahren haben. Meist fehlt es bereits an grundlegendem Wissen über die Bedeutung von Religion und Religiosität und die religiöse

⁵ Vgl. Pollack, Detlef; Müller, Olaf. *Religionsmonitor - verstehen was verbindet. Religiosität und Zusammenhalt in Deutschland*, Gütersloh 2013, 22-23.

⁶ Vgl. Widl, Maria: Religiosität in der Postmoderne. Die Erwachsenenbildung vor der Herausforderung einer "Welttheologie", in: *Was ist erwachsene Religiosität?*, hg. von Initiativkreis Religiöse Erwachsenenbildung, Mönchengladbach (2000), 29–34. Hier: 29.

Sprachfähigkeit.⁷ Ferner wird infrage gestellt, ob die berufliche Erstausbildung religiöse Themen mit tätigkeitsrelevantem Bezug zur Orientierung und Positionierung zur Genüge einschließt, um auf die Herausforderungen der Wahrnehmung und Deutung religiöser Bedürfnisse der anvertrauten Menschen vorbereitet zu sein,⁸ wenngleich aufgrund des Wissenspluralismus der Zeit angenommen werden muss, dass diese Vorbereitung nicht ausreicht, um ein Arbeitsleben in sozialen Berufen der Kirche zu gestalten. Weiterhin spielt interkulturelle Kompetenz in sozialen Berufen eine wichtige Rolle, die viel Sensibilität und ein entsprechenden geschulten Umgang nötig macht.

Unter der Prämisse der dargestellten religionssoziologischen Situation der Gesellschaft und der nötigen zukunftsorientierten Organisations- und Personalentwicklung sozialer Einrichtungen eröffnet sich das Feld der religiösen Bildung im beruflichen Kontext, denen Fort- und Weiterbildungsbereiche gegenüberstehen. Diesem Weiterbildungsbedarf ist durch teilnehmerorientierte, religiöse Inhalte mit interdisziplinärem Tätigkeitsbezug, geeigneten erwachsenenpädagogischen Konzepten und didaktischen Formen zu begegnen. Der Betrieb muss für die Weiterbildung die bestmöglichen Voraussetzungen schaffen. In diesem Punkt sind vielfältige Faktoren aus der Praxis im Vorfeld von Veranstaltungen zu beachten: Die Bereitstellung der finanziellen und zeitlichen Ressourcen der Einrichtungen, die Initiierung und Unterstützung von Seiten der Führungskräfte, das Aufstellen von Bildungszielen, das adressatengerechte Marketing der Angebote sowie vor allem die Begründung religiöser Bildungsangebote und relevante Inhalte. Letzteres kann zum Problem werden, da ohne das Interesse und die Motivation der Mitarbeiter Widerstände vorprogrammiert sind und somit ein positives Ergebnis der Lernprozesse gefährdet ist. Unter Wahrung der Freiheit und Selbstbestimmung jedes Menschen müssen individuelle Erfahrungen mit Religion anerkannt werden. Welche Auswirkung religiöse Bildungsangebote für Mitarbeiter in sozialen Berufen haben, steht in abhängig von ihrer Wahrnehmung.

Zusammenfassend bestehen mögliche Hindernisse in Bezug auf religiöse Bildungsangebote für soziale Berufe der Kirche in der angemessenen Begründung religiöser Bildung, der Initiierung des Bildungsprozesses, der Themen- und Methodenwahl, der Durchführung, dem Transfer in den Berufsalltag und der Reflexion durch geeignete Evaluationsmethoden. Durch die Betrachtung des Forschungsstandes werden dahingehend erste Anhaltspunkte erwartet, um im Anschluss die Fragestellung der Arbeit zu konkretisieren und das Thema einzugrenzen.

1.2 Forschungsstand

Mit religiöser Bildung in sozialen Berufen der Kirche setzen sich in erster Linie die Referenten der Personalabteilungen kirchlicher Einrichtungen im Bereich der Fort- und Weiterbildung zur Förderung der Qualifikationen der Mitarbeitenden sowie Bildungseinrichtungen als Anbieter auseinander. Wissenschaftliche Arbeiten in diesem Bereich sind grundsätzlich interdisziplinär, aufgrund der Einbeziehung der Pädagogik, der jeweiligen die Berufsart betreffenden Wissenschaften wie z. B. der Pflege-

⁷ Vgl. Schrage, Bruno: Von der Entschiedenheit - oder: Die Christlichkeit geht nicht in den Ruhestand..., in: *Die Caritaszeitung der Caritas im Rhein-Erft-Kreis* (2011), 10–12. Hier: 10.

⁸ Vgl. Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung: Religiöse Bildung Erwachsener als gesellschaftliche Aufgabe, in: *Wege zum Menschen* 51 (1999), 381–383. Hier: 382.

wissenschaft oder Sozialen Arbeit, sowie der Theologie. Zu einer der wenigen Veröffentlichungen in dem jungen Feld zählt Lechners (2000) „Theologie in der Sozialen Arbeit“, in welcher religiöse Bildung durch die Anerkennung der Religion als Teil der allgemeinen Pädagogik pädagogisch fundiert und begründet wird. Dieses ist in dem Forschungsprojekt „Religion in der Jugendhilfe“ (2005-2008) von Lechner/Gabriel (2009) auf ihre Ausgestaltungsformen in der Praxis hin empirisch untersucht worden. Ergebnis war die Ableitung von fünf Handlungsbausteinen, die in der Regel vermehrt in Inhouse-Schulungen, abgestimmt auf die Bedürfnisse der jeweiligen Einrichtung, für Mitarbeitende der Jugendhilfe in kirchlicher Trägerschaft thematisiert werden. Insgesamt ist erklärtes Ziel, Ansatzpunkte zu finden, um über Religion zu sprechen und in der Wahrnehmung sensibel zu werden und Konzeptionen zur Realisierung der religiösen Bildung im Alltag der Jugendlichen zu entwickeln.⁹ Über die Anwendbarkeit in anderen, nicht erzieherischen Feldern sozialer Berufe, werden keine Betrachtungen angestellt.

Die geschilderten Erfahrungen des Projektes „Mitarbeiterseelsorge und spirituelle Bildung“ von 2005-2008¹⁰ im Caritasverband Stuttgart e.V. in der Sozialen Arbeit sowie der Paul Wilhelm von Keppler-Stiftung im Bereich der Altenhilfe durch Reber (2009) verdeutlichen anschaulich die theoretische und praktische Konzeptionierung des Bildungsauftrags. Als Ziel spiritueller Bildung setzt Reber die Förderung der spirituellen Kompetenz der Mitarbeitenden, die sich in Wissen, Können und Methoden ausdrückt, welche detailliert beschrieben werden.¹¹ Wie spirituelle Bildung in der Praxis konkret wird, zeigen beispielhafte Text- und Tagungsimpulse sowie verschiedene Seminare und ihre Bildungsinhalte. Zur Kompetenzsicherung spiritueller Bildung stellt Reber das Konzept verbindlicher Leistungsprofile für Mitarbeitende und Führungskräfte einer Messung von Leistungskriterien bzw. Basisqualifikation ohne abschließende Tendenz gegenüber.¹² Deutlich wird die Komplexität spiritueller Bildung, die Abhängigkeit von Rahmenbedingungen wie der Mitarbeiterseelsorge und der Spiritualität der Führung für die herausfordernde Zielgröße der Pflege einer spirituellen Kultur als immerwährender Prozess sozialer Unternehmen.

Die empirische Forschung im Bereich sozialer Berufe in Verbindung mit Religiosität zeigt eine auffällige Aktivität im Gesundheitssektor. Die Sorge, dass bei allen positiven Faktoren der Ökonomisierung wie z. B. der effizienten Ressourcenallokation und der Professionalisierung der Mensch und das christliche Profil des kirchlichen Trägers sekundär werden, zieht sich durch die Studie der Prognos AG 2009 im Auftrag des Deutschen Evangelischen Krankenhausverbandes und des Katholischen Krankenhausverband Deutschland (KKVD) unter Einbeziehung der Gmünder Ersatzkasse (GEK) Patientenbefragung 2002 und 2005.¹³

⁹ Lechner, Martin; Gabriel, Angelika: Religionssensible Erziehung. Impulse aus dem Forschungsprojekt "Religion in der Jugendhilfe" (2005-2008), in: *Benediktbeurer Beiträge zur Jugendpastoral* (Bd. 6), hg. von Bopp, Karl; Lechner, Martin, München (2009).

¹⁰ Das Projekt ging in den Betriebsalltag über. Vgl. Reber (2009) 16-17.

¹¹ Vgl. Reber, Joachim. *Spiritualität in sozialen Unternehmen. Mitarbeiterseelsorge - spirituelle Bildung - spirituelle Unternehmenskultur*, Stuttgart 2009, 59-75.

¹² Vgl. ebd. 75-94.

¹³ Steiner, Michael, Knittel, Tilmann, Kemper, Lucas (2009), Prognos - Kirchliche Krankenhäuser - werteorientiert, innovativ, wettbewerbsstark,

In der Umsetzung von Leitbildern und den inhärenten Zielen in eine sichtbar gelebte Wertepaxis liegt eine Herausforderung für das Management, der durch Veränderungsprozesse z. B. mittels der German-Catholic Identity Matrix (G-CIM) begegnet wird. Die in den USA 2006 entwickelte CIM für Krankenhäuser in katholischer Trägerschaft zur Profilschärfung hat 2012 ihren Zugang zum deutschen Gesundheitssystem in dem laufenden dreijährigen Projekt „German-CIM“ des Erzbistums Paderborns in Kooperation mit dem dortigen Caritasverband gefunden. Ausgangspunkt der Forschung war die Überhandnahme der wirtschaftlichen Orientierung in der katholischen Gesundheitspflege der USA und der in den Hintergrund rückenden katholischen institutionellen.¹⁴ Wie abstrakte christliche Prinzipien wie Verantwortung, Menschenwürde oder Gemeinnützigkeit spezifisch umgesetzt werden können, erkannten Brinkmann u. a. (2006) als nicht selbsterklärend.¹⁵ Wichtige Faktoren sind neben fachlichen Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden besonders Schulungen zur Befähigung „in den zentralen Wertprinzipien der Organisation“, um „diese Grundüberzeugungen in ihrem Arbeitsbereich authentisch zu leben“.¹⁶ Inhalte und Methoden der Schulungen werden nicht spezifiziert, aber ein Ausblick für die mögliche Implementierung der G-CIM in weitere soziale Einrichtungen der Kirche gegeben.¹⁷

Aufgrund der wenigen Veröffentlichungen und Projekte im Bereich der Religiösen Bildung in sozialen Berufen der Kirche werden angrenzende Disziplinen bzw. Teildisziplinen in die Betrachtung miteinbezogen. In der allgemeinen Erwachsenenbildung wird Religion meistens zum Thema für die Sinnorientierung beispielsweise in Volkshochschulen (VHS), kirchlichen und freien Bildungshäusern und Klöstern. In der breiten Fachliteratur der 1990er Jahre werden von evangelischer und katholischer Autorenschaft Konzeptionen religiöser und theologischer Erwachsenenbildung vorgestellt, welche nicht in den Diskurs praktischer Bildungsarbeit übergangen.¹⁸

Als eine aktuelle Studie im Bereich der Glaubenskurse sei hier die von Hofmann (2013) „Sich im Glauben bilden“ genannt. Durch die Analyse der Teilnehmerstrukturen verschiedener Kursprogramme in Korrelation mit dem Kursgeschehen leitet sie für die Gestaltung von Glaubenskursen signifikante inhaltliche, methodische und didaktische Konsequenzen ab und endet mit der Frage nach dem missionarischen Aspekt religiöser Bildung.¹⁹

Für die Betrachtung „Religiöser Bildung in sozialen Berufen“ ist auf Grund des heterogenen Begriffes ein erweitertes Bildungsverständnis im Sinne der beruflichen Weiterbildung vorzunehmen. Theoretisch ist dies bisher nicht abgehandelt worden. Die Arbeit von Schüßler (2007) im Feld der Erwachsenen- und Berufspädagogik ist inter-

http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/Prognos_Studie_Kirchliche_Krankenhaeuser_Oktober2009.pdf, 09.03.2014.

¹⁴ Brinkmann, Bill; Maines, T. Dean; Naughton, Michael J.; Stebbnis, J. Michael; Weimerskirch, Arnold: Bridging the Gap. Catholic Health Care Organizations Need Concrete Ways to Connect Social Principles to Practice, in: Health Progress 87 (2006), 43–50.

¹⁵ Vgl. ebd. 43.

¹⁶ Günther, Thomas: German Catholic Identity Matrix. Profilentwicklung in katholischen Gesundheits- und Sozialeinrichtungen, in: *Zeitschrift für medizinische Ethik* 59 (2013), 107–116.

¹⁷ Ebd. 116.

¹⁸ Leimgruber, Stephan: Vorwort, in: *Was ist erwachsene Religiosität?*, hg. von Initiativkreis Religiöse Erwachsenenbildung, Mönchengladbach (2000), 7–8., Hier: 7.

¹⁹ Vgl. Hofmann, Beate. *Sich im Glauben bilden. Der Beitrag von Glaubenskursen zur religiösen Bildung und Sprachfähigkeit Erwachsener*, Leipzig ¹2013, 437-450.

disziplinär relevant ist, da sie die beruflichen Lehr- und Lernprozesse hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeit untersucht. Inwieweit Nachhaltigkeit und Wirksamkeit von Lernprozessen im Sinne einer religiösen Bildung zusammenhängen, ist nicht thematisiert.²⁰

Die Bedeutung der Didaktik in der allgemeinen Erwachsenenbildung wird von Siebert (2003) aufgearbeitet, wobei es weniger um eine theoretische, sondern vielmehr um eine praktische Orientierung didaktischen Handelns in Form eines Methodenpools geht.²¹ Für die fachspezifische Didaktik religiöser Bildung ist die Religionspädagogik Ansprechpartnerin, welche für die Institutionen der Schul- und Gemeindepädagogik fungiert.²² In den Bereich der religiösen Bildung sozialer Berufe fällt ferner die berufliche Ausbildung, welche aktuell in der sozialen Arbeit und der Pflege hinsichtlich ihrer religionspädagogischen und tätigkeitsbezogenen Bildungsinhalte auf dem Prüfstand und in der Entwicklung steht.²³ Für eine religiöse Bildung im außerschulischen Kontext kirchlicher Trägerschaft ist keine eigenständige Institutionsdidaktik bekannt, wobei ihre Notwendigkeit ebenso für mögliche Formen der Erwachsenenbildung diskutiert wird.²⁴

Insgesamt sind in verschiedenen Bereichen sozialer Berufe der Kirche Aufbrüche religiöser Bildung zu erkennen wie in der Jugendhilfe, in Krankenhäusern, der Altenhilfe oder vereinzelt in sozialen Einrichtungen. Eine Betrachtung die grundlegend soziale Berufe der Kirche und ihre religiöse Bildung untersucht ist nicht vorhanden. Zur Unterstützung des Bildungsauftrags der Kirche sowie einer Förderung im Sinne der Mitarbeitenden und ihrer Klienten besteht die Notwendigkeit einer fundierten Einordnung religiöser Bildung in die berufliche Weiterbildung.

1.3 Fragestellung und Zielsetzung

Wo die Chancen und Grenzen von Angeboten religiöser Bildung in sozialen Berufen der Kirche aus der Perspektive der Akteure liegen, entzieht sich den bisherigen Erkenntnissen. Die vorliegende Arbeit möchte einen Beitrag dazu leisten, diese Lücke zu schließen.

Religiöse Bildung in sozialen Berufen der Kirche steht im Spannungsfeld zwischen bildungstheoretischen Ansprüchen, dem theologischen Fundament, der Subjektorientierung, dem berufsspezifischen Tätigkeitsbezug und der Arbeit der kirchlichen Einrichtungen. Aus diesen unterschiedlichen Perspektiven soll die Frage „Was ist religiöse Bildung in sozialen Berufen der Kirche?“ ergründet und in den Weiterbildungsbereich eingeordnet werden. Ziel dabei ist, ein religiöses Bildungsverständnis grundzulegen, welches durch seine Stabilität Orientierung bieten kann, aber gleichzeitig auch offen genug für Veränderungen ist. (2.1) Hierfür sollen die Erwartungen

²⁰ Vgl. Schüßler, Ingeborg. *Nachhaltigkeit in der Weiterbildung. Theoretische und empirische Analysen zum nachhaltigen Lernen von Erwachsenen*, Baltmannsweiler 2007.

²¹ Vgl. Siebert, Horst. *Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht*, München/Unterschleissheim 4²⁰⁰³.

²² Vgl. Rothgangel, Martin: Was ist Religionspädagogik? Eine wissenschaftstheoretische Orientierung, in: *Religionspädagogisches Kompendium*, hg. von Rothgangel, Martin; Adam, Gottfried; Lachmann, Rainer, Göttingen (7²⁰¹²), 17–34. Hier: 19.

²³ Dazu unveröffentlichte Dissertation (erw. 2014) von Kebekus, Regina. Die religionspädagogische Ausbildungssituation an Fach(hoch)schulen für Soziale Arbeit.

²⁴ Vgl. Hofmann (2013), 437-450.

und Interessen der Akteure in den kirchlichen Einrichtungen miteinbezogen werden. Dazu gehören die Mitarbeiter in sozialen Berufen (3) genauso wie die ihnen anvertrauten Menschen (4) und der Arbeitgeber mit seiner Verantwortung (5).

Die Begründung religiöser Bildung in sozialen Berufen der Kirche wird als Basis der Arbeit gesehen. Dabei soll aufgezeigt werden, dass religiöse Bildung im Interesse der Mitarbeiter liegt, zur Etablierung der Einrichtung beiträgt und einen Mehrwert für alle Akteure mit sich bringt. Abgeschlossen wird dieser Punkt mit der Formulierung der Intention religiöser Bildung in sozialen Berufen der Kirche unter Bezugnahme auf die angrenzenden Bildungsbereiche der religiösen Erwachsenenbildung und den Religionsunterricht an der berufsbildenden Schule. (dazu 2.2).

Im nächsten Schritt stehen die Mitarbeiter als Adressaten religiöser Bildung im Mittelpunkt. (3) Da sie Subjekte der religiösen Bildung sind, muss diese gezielt auf sie ausgerichtet werden. Aus diesem Grund werden Besonderheiten des Arbeitens in sozialen Berufen der Kirche betrachtet, angefangen von der Begriffsklärung über Charakteristika sozialer Berufe bis zu der Frage nach der Kirchlichkeit und Identifikation mit dem Arbeitgeber. (dazu 3.1) Weil Führungskräfte bezüglich religiöser Bildungsangebote eine besondere Rolle einnehmen, wird ihre Situation zwischen Menschlichkeit und Wirtschaftlichkeit betrachtet. (dazu 3.2). Daran schließt sich eine Betrachtung religiöser Bildungsvoraussetzungen Erwachsener an, die in ein Zwischenfazit zu Inhalten und didaktischen Methoden religiöser Bildung aus der Perspektive des Mitarbeiters münden.

Aus der Perspektive der anvertrauten Menschen (4), ihren Erwartungen an Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft sowie der Relevanz von religiösen Themen und Bedürfnissen anhand des Beispiels der Altenhilfe, wird das Ziel verfolgt, weitere Ansprüche an Bildungsinhalte und mögliche Transferformen benennen zu können.

Daran schließt sich die dritte und letzte Perspektive der Betrachtung zur Verantwortung der sozialen Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft hinsichtlich religiöser Bildung in sozialen Berufen an. (5) Neben einer Einordnung religiöser Bildung in die Personal- und Organisationsentwicklung wird religiöse Bildung in den bestehenden Veränderungsprozess kirchlicher Einrichtungen gestellt, um mögliche Inhalte hervorzuheben, die im Sinne der fördernden Gestaltung einer christlichen Unternehmenskultur stehen. (dazu 5.2, 5.3) Für den Transfererfolg religiöser Bildungsinhalte in eine christliche Unternehmenskultur werden ebenso einige abschließende Überlegungen angestellt. (dazu 5.4)

Den erkundenden Charakter dieser Arbeit unterstreichen zwei explorative Erhebungen. (6) Die Programmanalyse von fünf Bildungsprogrammen der Bildungsakademien im Verbund des Caritasverbandes für 2014 anhand abgeleiteter Kategorien soll den Status quo einer religiösen Bildung in sozialen Berufen der Kirche abbilden. Daran schließt sich die Beschreibung eines Fortbildungsangebots des Diözesan-Caritasverbandes Köln an, welches in die Systematik eingeordnet werden soll.

Abschließend werden Chancen und Grenzen religiöser Bildung in sozialen Berufen der Kirche diskutiert, um nach einer kritischen Würdigung einen Ausblick für sich daran anschließende Betrachtungen zu geben.

2 Religiöse Bildung in sozialen Berufen der Kirche

2.1 Begriffliche Klärungen

Was ist unter Bildung, differenzierter unter religiöser Bildung, als Teil beruflichen Handelns zu verstehen? Eine perspektivische Annäherung des Bildungsbegriffs geht in die Betrachtung von Religion und Religiosität über, um ein für die Arbeit fundamentales Verständnis religiöser Bildung zu beschreiben. Ziel ist die Annäherung an einen religiösen Bildungsbegriff, der in Beziehung mit sozialen Berufen der Kirche steht. Darauf folgt die Herausarbeitung von Spezifika der Erwachsenenbildung und der beruflichen Weiterbildung, um eine Verortung religiöser Bildung in dem Bereich der Berufsbildung vorzunehmen.

2.1.1 Religiöse Bildung

Bildung durch Allgemein- und Berufsausbildung ist der Schlüssel zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, schafft Möglichkeiten zur Orientierung in der globalisierten Welt und Chancen, sich in dieser zu integrieren. Für ein gesellschaftlich friedliches Miteinander ist Bildung die entscheidende Voraussetzung, „die zur Verständigung zwischen den Kulturen und Religionen beiträgt“.²⁵ Somit ermöglicht sie dem Subjekt, sich „den Zugang zur Welt und zur Gestaltung des Lebens“ zu erschließen.²⁶ Allerdings darf Bildung nicht missverstanden werden als Wissen oder Ausbildung von Kenntnissen und Fertigkeiten ausgerichtet auf einen resultierenden Nutzen, sondern sie hat einen inneren Wert. „Bildung zielt vielmehr auf den mündigen Menschen, der sich seiner Selbständigkeit und Freiheit bewußt ist und sie verantwortlich wahrnimmt.“²⁷ Dieser Bildungsbegriff steht in der Tradition der Aufklärung und des Humanismus im Sinne der Individualisierung des Menschen als kritisches Pendant jedweder Funktionalisierung.²⁸ Der mystisch-christliche Bildungsbegriff des Imago-Dei von Meister Eckhart mit dem Bildungsziel den Menschen während seiner Lebenszeit einzubilden in das Ebenbild Gottes ist dato überholt.²⁹ Exemplarisch ist dieser Moment der geschichtlichen Bildungstheorien zu verstehen, um dahin überzuführen, dass die Bildung durch gesellschaftliche, kulturelle und politische Veränderungen, wie z. B. den technologischen Fortschritt, die Emanzipation, die Globalisierung beeinflusst wird. Einen aus der Theologie abzuleitenden dogmatischen Begriff der Bildung gibt es daher ebenfalls nicht. Um der Dynamik gerecht zu werden, „müssen die Aufgaben der Kirche im Bereich der Bildung immer von neuem bestimmt und verwirklicht werden.“³⁰ Der theologische Bildungsbegriff ist dynamisch und facettenreich, was Schlagworte wie Herzensbildung, Bildung als ganzheitlicher Prozess und Befrei-

²⁵ Lück, Wolfgang; Schweitzer, Friedrich. *Religiöse Bildung Erwachsener. Grundlagen und Impulse für die Praxis*, Stuttgart 1999, 9.

²⁶ Zentralkomitee der deutschen Katholiken: Erwachsenenbildung in katholischer Trägerschaft, http://www.kbe-bonn.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Dokumente_zu_EB/zdk.pdf, 24.09.2013.

²⁷ Lück, Wolfgang; Schweitzer, Friedrich. *Religiöse Bildung Erwachsener. Grundlagen und Impulse für die Praxis*, Stuttgart 1999, 15–16.

²⁸ Vgl. ebd.

²⁹ Frost, Ursula: Bildung. III. Historisch, in: *Lexikon für Theologie und Kirche*, Freiburg, Basel, Wien (³1995), 453–454, hier: Sp. 453-454.

³⁰ Deutsche Bischofskonferenz. Gemeinsame Synode der deutschen Bistümer: Schwerpunkte kirchlicher Verantwortung im Bildungsbereich (1974), 511–548.

ungsprozess, Persönlichkeitsbildung und Bildung zur Mündigkeit sowie die kulturgeschichtliche Entwicklung des Bildungsbegriffs in der Bibel untermauern.³¹

Der Bildungsbegriff hat relativ spät Einzug in die Disziplin der Religionspädagogik gehalten. Nachdem die lehrhafte Unterweisung und lebenspraktische Einübung der Religion nicht mehr die einzigen Bemühungen religionspädagogischen Arbeitens waren, konnte der Bildungsbegriff sein Potenzial, in der Möglichkeit die Bedeutung des Religiösen für den Prozess der menschlichen Subjektbildung zu erfassen, entfalten.³² Damit geht eine wechselseitige Betrachtung von Bildung und Religion an den Grund der menschlichen Existenz. Nach Englert (1995) hat Bildung „ohne den Glauben an eine dieses Streben sinnvoll kontextualisierende Vision“ keinen Bestand.³³ Ebenso kann der Glaube eines Menschen nur wachsen, wenn er durch Bildung Teil der Persönlichkeitsentwicklung wird. In den beruflichen Zusammenhang übersetzt soll Bildung, im christlichen Verständnis der Sozialethik, entsprechend auf den Menschen ausgerichtet sein, nicht auf die Arbeit und den Wert des Humankapitals. Damit ist gemeint, dass eine sogenannte ganzheitliche Bildung zur Qualifikation des Menschen als Dienst am selbigen beiträgt.³⁴

Aus unternehmerischer Perspektive ist die Bildung von Mitarbeitenden einerseits zur Subjektbildung, aber vor allem als Qualifikationserwerb zur Problemlösung an der Zukunft des Unternehmens, aufgrund der sich stetig wandelnden Arbeitsanforderung, orientiert.³⁵ Wenn die Zukunft der sozialen Berufe in kirchlichen Organisationen jedoch von einem christlichen Profil abhängt, ist eine religiöse Bildung mehr als Subjektbildung. Der subjektive Verlust oder das nicht Vorhandensein von Religiosität in den kirchlichen Einrichtungen und die Zukunftsperspektive können konkreter benannt werden, wenn Klarheit über den Religionsbegriff gegeben ist.³⁶

„Religion« wird [...] in einem sehr weiten Sinn verstanden als eine grundlegende anthropologische Kategorie, als Fragehorizont des Menschen bei seiner Suche nach dem Woher und Wozu seiner Existenz.“³⁷ Religion ist damit in jedem Menschen angelegt. Darauf baut ein Religionsbegriff auf, welcher den kirchlichen Arbeitnehmern und ihren Klienten durch ein mehrdimensionales Begriffsverständnis gerecht wird. Die Begründung hierfür liegt weiterhin in den unterschiedlichen religiösen Vorstellungen der einzelnen Akteure. Der Religionsbegriff nach Lechner/Gabriel (2009) greift dies in den drei Dimensionen existenziell, religiös und konfessionell auf. Diese zeugen von der Akzeptanz der religiösen Individualität jedes Einzelnen und der nötigen Toleranz in der Begegnung und Wahrnehmung anderer.³⁸

³¹ Dazu Englert, Rudolf: Bildung. IV. Religionspädagogische, in: *Lexikon für Theologie und Kirche*, Freiburg, Basel, Wien (1995), Sp. 454-455.

³² Vgl. ebd.

³³ Ebd., Sp. 454-455.

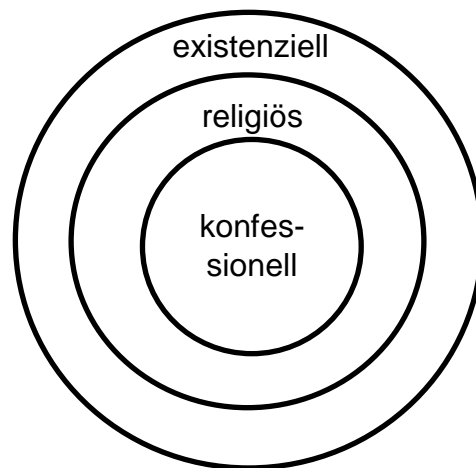
³⁴ Zentralkomitee der deutschen Katholiken: Erwachsenenbildung in katholischer Trägerschaft, http://www.kbe-bonn.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Dokumente_zu_EB/zdk.pdf, (24.09.2013), 2.

³⁵ Vgl. Scherr, Albert: Subjektbildung als Distanzierung. Elemente einer kritischen Bildungstheorie in Zeiten der funktionalen Aktivierung des Subjekts, in: *Bildung: Wege zum Subjekt*, hg. von Höffer-Mehlmer, Markus, Baltmannsweiler (2003), 85–93., hier: 91–92.

³⁶ Vgl. Mendl, Hans. *Religionsdidaktik kompakt. Für Studium, Prüfung und Beruf*, München 2011, 22.

³⁷ Tillich, Paul. *Das Christentum und die Begegnung der Weltreligionen*, Stuttgart 1964, 44.

³⁸ Vgl. Lechner; Gabriel (2009) 73.



Lehner/Gabriel (2009) 73.

Abb. 1: Dreistufiger Religionsbegriff

Die existenzielle Dimension ist mit der Suche nach Antworten auf Fragen nach dem Sinn des Lebens verbunden, mit der sich die meisten Menschen identifizieren können. In der religiösen Dimension sind diese Fragen verwiesen auf eine transzendente Ebene, die als Gott bezeichnet werden kann. Bei der konfessionellen Dimension ist sie verbunden mit einer Glaubensgemeinschaft einer Religion.³⁹ Eine diesem Religionsbegriff zugrundeliegende religiöse Bildung in sozialen Berufen sollte die Sensibilität für die drei Dimensionen in der Arbeit schärfen.

Zur weiteren Annäherung an eine religiöse Bildung in sozialen Berufen der Kirche fiel die Wahl auf lehramtliche Zugänge neuerer Zeit als Ankerpunkte. Dafür spricht der erkundende Charakter dieser Arbeit. „Berufliche Kompetenz ist eine erste, grundlegende Notwendigkeit, aber sie allein genügt nicht. (...) Menschen brauchen immer mehr als eine bloß technisch richtige Behandlung. Sie brauchen Menschlichkeit. Sie brauchen die Zuwendung des Herzens.“⁴⁰ Diese sogenannte Herzensbildung, welche Papst emeritus Benedikt XVI. in seiner Sozialenzyklika „Deus Caritas Est“ im Jahr 2005 für Mitarbeitende in karitativen Einrichtungen anspricht, soll durch die „Begegnung mit Gott in Christus“⁴¹ geleitet werden, um aus dieser Liebe heraus dem Nächsten im Dienst ganzheitlich begegnen zu können. Dazu braucht es die Förderung eines sehenden Herzens, welches Not wahrnimmt und daraufhin in Liebe handelt.⁴² Eine religiöse Bildung als Herzensbildung ermöglicht Orte der Begegnung der Mitarbeitenden in sozialen Berufen mit Gott und den Menschen. Wie die Förderung der Herzensbildung wird nicht differenziert. Bei dieser Betrachtung kommt weiterhin die Frage nach dem Wesen und dem Anliegen des Christentums auf. Gottesliebe und Nächstenliebe thematisiert „Deus Caritas Est“ und übergeht die Selbstliebe. Jesus antwortet dem Gesetzeslehrer auf die Frage nach dem wichtigsten Gebot: „Du sollst den Herrn, deinen Gott, lieben mit ganzen Herzen, mit ganzer Seele und mit all deinen Gedanken. Das ist das wichtigste und erste Gebot. Ebenso wichtig ist das zweite: Du sollst deinen Nächsten lieben wie dich selbst. An diesem beiden Geboten hängt das ganze Gesetz samt den Propheten.“ (Mt 22, 37-40) Jede Beziehung im Dreieck „Gott – Nächster – Ich“ ist grundlegend für ein am christlichen Glauben ori-

³⁹ Ebd., 70–73.

entiertes Leben und Handeln, in dem sich die Liebe entfaltet. (Abb. 2) Eine religiöse Bildung als Herzensbildung soll diese Beziehungen geeignet fördern.

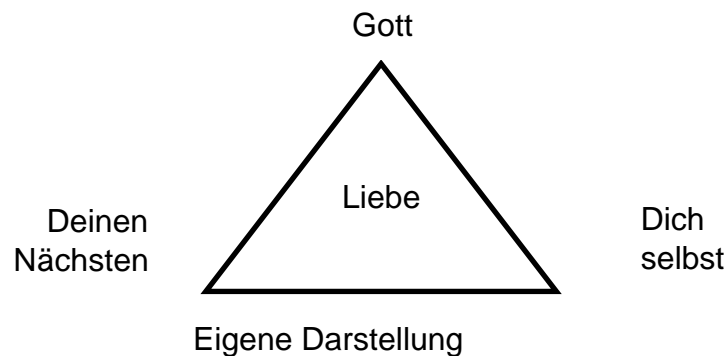


Abb. 2: Beziehungsdreieck Gott - Deinen Nächsten - Dich Selbst

Für religiöse Bildung in sozialen Berufen in der täglichen Konfrontation mit Notsituationen braucht es eine religiöse und individuelle Verwurzelung und Selbstreflexion, um dem Nächsten begegnen zu können. Eine religiöse Bildung erkennt an, dass sie keine geistliche Begleitung in Form von Mitarbeiterseelsorge ersetzt, sondern vielmehr Erfahrungen mit Gott im Berufsalltag auftritt und dahingehend spirituelle Impulse gibt.⁴³ Die religiöse Dimension der Bildung ist dann vorhanden, wenn Religion als Deutung des Selbst- und Weltverhältnisses verstanden wird. Die religiöse Dimension ist dabei nicht nur Wissen, sondern eine Haltung, die Voraussetzung für ein selbstverantwortliches Handeln ist.⁴⁴ Wissen und Haltung sind damit als Kennzeichen des religiösen Bildungsbegriffs zu fassen, die vergleichbar mit dem spirituellen Kompetenzbegriff⁴⁵ von Reber, „in unmittelbarem Zusammenhang zur beruflichen Professionalität in den verschiedenen Feldern sozialer Arbeit stehen.“⁴⁶

Zusammenfassen ist ein ganzheitliches Begriffsverständnis religiöser Bildung grundgelegt, was in den Kontext der beruflichen Weiterbildung (dazu 2.1.2) und die Besonderheiten des Arbeitens in sozialen Berufen der Kirche (dazu 3) einzugliedern ist.

2.1.2 Spezifika der Erwachsenenbildung in Deutschland im Horizont religiöser Bildung

Den Erwachsenen erwarten nach Abschluss der Erstausbildung eine Vielfalt von Bildungsangeboten in Institutionen wie z. B. in VHS, kirchlichen und freien Bildungseinrichtungen im (nicht-)beruflichen Kontext. Aufgrund der heterogenen Lerngelegenheiten für Erwachsene ist ein Überbegriff für ihr Lehren und Lernen kaum festzulegen. Das erklärt nebeneinander existierende und zum Teil synonym verwendete Begriffe der Weiterbildung, Erwachsenenbildung und Fortbildung mit ihrer terminologischen

⁴⁰ DEUS CARITAS EST. Enzyklika, hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (= *Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls*) Bonn 2005, 45.

⁴¹ Ebd. 46.

⁴² Ebd. 47.

⁴³ Zur Mitarbeiterseelsorge vgl. Reber (2009) 21-56.

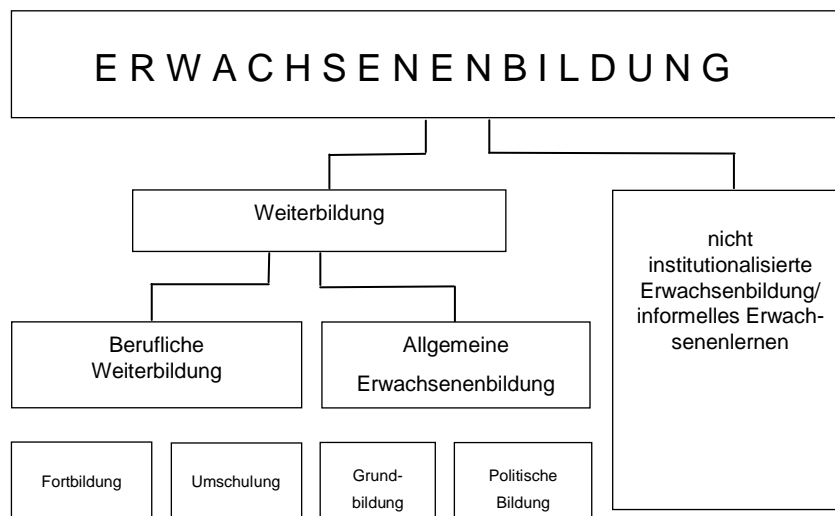
⁴⁴ Vgl. Fischer, Michael. *Das konfessionelle Krankenhaus. Begründung und Gestaltung aus theologischer und unternehmerischer Perspektive*, Berlin, Münster 2009, 425.

⁴⁵ Der Kompetenzbegriff wird in dieser Arbeit nicht verwendet. Begründet ist dies durch die Vieldeutigkeit des Begriffs. Hier wird in Anlehnung an Reber (2009) von Fähigkeiten gesprochen.

⁴⁶ Reber (2009) 58.

Geschichte. Im Sprachgebrauch hatte der Begriff der Erwachsenenbildung den der Volksbildung mit Ende des Zweiten Weltkrieges abgelöst und ist bis heute existent. Das Verständnis der Erwachsenenbildung divergierte von der allgemeinbildenden Perspektive hin zu einem Anwendungsbezug, den der Deutsche Bildungsrat 1970 nachhaltig mit dem Begriff der Weiterbildung verband.⁴⁷ Weiterbildung ist demnach die „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase“.⁴⁸ Diese Definition ist 2001 von der Kultusministerkonferenz, um informelle nicht institutionalisierte Lernprozesse ausgeweitet worden. „Weiterbildung kann in Präsenzform, in der Form der Fernlehre, des computergestützten Lernens, des selbstgesteuerten Lernens oder in kombinierten Formen stattfinden.“⁴⁹

Derweil beinhaltet Weiterbildung als Systembegriff alle Bildungsveranstaltungen im quartären Bildungsbereich mit den Unterbereichen berufliche Weiterbildung sowie allgemeine Erwachsenenbildung in Verbindung mit der politischen Weiterbildung. Die Grenzen sind dabei fließend, aufgrund der häufig nicht möglichen Trennbarkeit von privaten und beruflichen Interessen wie z. B. bei der Fremdsprachenkompetenz.⁵⁰ Insgesamt ist ein inklusives Begriffsverständnis, welches laut Weinberg (2000), aufgrund der Begriffsentwicklung eher dem breiten Begriff Erwachsenenbildung als Überbegriff zur bildungssystemischen Perspektive der Weiterbildung entspricht, anzusetzen. In dieser Arbeit wird dem Bereich der Erwachsenenbildung daher das Schema Weinbergs zugrunde gelegt.⁵¹ (Abb. 3)



Weinberg (2000) 39.

Abb. 3: Erweiterte Begriffssystematik zur Erwachsenenbildung

⁴⁷ Vgl. Nolda, Sigrid. *Einführung in die Theorie der Erwachsenenbildung*, Darmstadt ²2012, 9-12; Vgl. Weinberg, Johannes. *Einführung in das Studium der Erwachsenenbildung*, Bad Heilbrunn/Obb ³2000, 9-12.

⁴⁸ Deutscher Bildungsrat. *Empfehlungen der Bildungskommission. Strukturplan für das Bildungswesen*, Stuttgart 1970, 197.

⁴⁹ Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung, http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2001/2001_02_01-4-Empfehlung-Weiterbildung.pdf, (08.03.2014), 4.

⁵⁰ Vgl. Schiersmann, Christiane. *Berufliche Weiterbildung*, Wiesbaden ¹2007, 24.

⁵¹ Vgl. Weinberg (2000) 39.

Die Funktion der Weiterbildung besteht darin, insgesamt einen Beitrag zur Wohlstandssicherung, Verbesserung der „individuellen Lebens- und Arbeitsbedingungen“ sowie zur Anpassung und Bewerkstelligung der sich stetig wandelnden Anforderungen im Berufsleben zu leisten⁵². Eine Systematisierung beruflicher Weiterbildung ist aus der Perspektive des für die Bildung Initiativergreifenden ersichtlicher. Unterschieden werden kann zwischen der betrieblichen Weiterbildung in Trägerschaft des Arbeitgebers, der individuellen beruflichen Weiterbildung aufgrund persönlicher Interessen und der geregelten Weiterbildung in Form von Fortbildungen und Umschulungen, häufig in staatlicher Hand auf der Schnittstelle zur allgemeinen Erwachsenenbildung.⁵³

Fortbildungen können dabei differenziert werden zwischen solchen, die den Zweck haben einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen (Aufstiegsfortbildung), und denen, die zur Erhaltung, Erweiterung oder Anpassung der beruflichen Kenntnisse an die gegebenen ökonomischen Anforderungen dienen (Anpassungsfortbildung).⁵⁴ Die betriebliche Weiterbildung unter Initiative des Unternehmens kann in Form institutionell organisierter Weiterbildung intern oder in externen Bildungseinrichtungen verortet sein. Ebenso sind Formen von in die Arbeit integrierter Weiterbildung möglich.⁵⁵

Auf die Initiative des sozialen Unternehmens in kirchlicher Trägerschaft kann religiöse Bildung eine Form betrieblicher Weiterbildung, z. B. als Anpassungsfortbildung oder Einführung der Mitarbeitenden in den Beruf sein. Betriebliche Weiterbildung ist dabei ausgerichtet auf den Erwerb der zum Arbeitsvollzug erforderlichen Fähigkeiten, z. B. fachliches Wissen, Problemlösungsfähigkeit oder Persönlichkeitseigenschaften. Zurückkehrend auf die anfangs dargestellte begriffliche Problematik ist festzuhalten, dass Erwachsenenlernen auch außerhalb des institutionalisierten Rahmens von formalen Lernkontexten stattfindet und keine Differenzierung zwischen beruflicher und nicht-beruflicher Weiterbildung zu ziehen ist. Schlussendlich zeugt die begriffliche Problematik von einer aufkommenden „Vielfalt von Aneignungsformen“ in der Weiterbildung Erwachsener und der „didaktischen Entgrenzung“ durch die Einbeziehung informellen Lernens.⁵⁶

Dem Appell von Wolff (2005), langfristig die Synergieeffekte zwischen beruflicher und nicht-beruflicher Weiterbildung zu nutzen, wird aus diesem Grund stattgegeben.⁵⁷ Für die weitere Auseinandersetzung mit religiöser Bildung im beruflichen Kontext kann daher erstens die häufig in der Literatur rezipierte religiöse Erwachsenenbildung als Teil der allgemeinen Erwachsenenbildung im engeren Sinne hinzugezogen werden. (2.2.1) Ferner ist zweitens religiöse Bildung fest verankert in der beruflichen Ausbildung durch den Religionsunterricht in der berufsbildenden Schule. (2.2.2) Diese ist jedoch nicht der beruflichen Weiterbildung zuzuordnen, weil sie zur Erstausbil-

⁵² Zentralkomitee der deutschen Katholiken (1992),: Erwachsenenbildung in katholischer Trägerschaft, http://www.kbe-bonn.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Dokumente_zu_EB/zdk.pdf, (08.03.2014), 1.

⁵³ Vgl. Schiersmann, Christiane. *Berufliche Weiterbildung*, Wiesbaden 2007, 25-26.

⁵⁴ Vgl. Dehnbostel, Peter. *Berufliche Weiterbildung. Grundlagen aus arbeitnehmerorientierter Sicht*, Berlin 2008, 16.

⁵⁵ Vgl. ebd. 18.

⁵⁶ Vgl. Schiersmann (2007) 28.

⁵⁷ Wolff, Jürgen. *Zeit für Erwachsenenbildung. Evangelische Erwachsenenbildung zwischen Zeit-Diagnosen und Frei-Zeit-Bedürfnissen*, Göttingen 2005, 31.

dung zählt. Da ein Teil der Ausbildung im Betrieb stattfindet, ist eine Betrachtung begründet.

2.2 Situation, Begründung und Intention religiöser Bildung in der Weiterbildung

Ziel dieses Abschnittes ist es, eine Begründung religiöser Bildung in der beruflichen Weiterbildung abzuleiten. Dahinter steht die Frage nach dem Gegenstandsbereich und der Begründung einer religiösen Bildung im Betrieb.

2.2.1 Religiöse Erwachsenenbildung in kirchlicher Trägerschaft

Die großen Institutionen religiöser Bildungsangebote in der Weiterbildung sind die Kirchen in Deutschland mit etwa 1 800 000 Teilnehmenden in ca. 75 000 Angeboten der kirchlichen Bildungseinrichtungen, die unter den jeweiligen Trägerverbänden der Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft Erwachsenenbildung (DEAE) und der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE) zusammengefasst sind.⁵⁸ (Anhang 1)

Religiöse Bildung in kirchlicher Trägerschaft ist hierbei eine von vielen kirchlichen Bildungsaufgaben. „Religion und Ethik“ beinhaltet jede fünfte stattfindende Veranstaltung der DEAE und 12% der Veranstaltungen bei der KBE. Der Themenbereich steht somit neben anderen Bildungsangeboten der kirchlichen Träger, wie z. B. „Familie – Gender - Generationen“ (DEAE: 31,8%; KBE: 39,2%), „Gesundheit“ (DEAE: 15,5%; KBE: 18,9%), „Arbeit und Beruf“ (DEAE: 4,1%; KBE: 6,9%) oder „Grundbildung - Schulabschlüsse“ (DEAE: 2,1%; KBE: 0,6%). In der aktuellen Weiterbildungsstatistik im Verbund des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) von 2011 wird letztlich nicht differenziert zwischen beruflicher und nicht-beruflicher Weiterbildung. Dennoch kann aufgrund der Themenbereiche festgehalten werden, dass die Kirchen dadurch ihre Mitverantwortung an dem Gelingen des menschlichen Lebens im Sinne einer „kulturellen Diakonie“ zeigen.⁵⁹ Die Erwachsenenbildung in kirchlicher Trägerschaft verfolgt somit das Ziel, „Hilfen für die Entfaltung und Entwicklung der menschlichen Anlagen und Begabungen zu geben und damit Menschen zu befähigen, aktiv an Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen in Familie, Beruf, Gesellschaft und Kirche teilzunehmen.“⁶⁰

Im Blick auf religiöse Bildung ist festzuhalten, dass 2011 im Themenbereich 3 „Religion und Ethik“ 57 Prozent der Gesamtangebote zum Thema „Religion und Ethik“ der DEAE, 37 Prozent der KBE und die restlichen 6 Prozent dem Deutschen Volkshochschulverband (DVV) zuzuordnen sind. Absolut sind für den Bereich rund 23 000 Veranstaltungen d. h. Kurse, Seminare, Studienreisen etc. durchgeführt worden, was einen Marktanteil von 3% am erfassten Weiterbildungsmarkt beträgt. Zusätzlich sind über 53 000 Einzelveranstaltungen mit bis zu 3 Unterrichtsstunden wie z. B. Vorträ-

⁵⁸ Die Zahlen basieren auf eigenen Berechnungen anhand der Weiterbildungsstatistik im Verbund des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung von 2011. Die Tabellen sind im Anhang 1 und 2 zu finden. Bildungsangebote auf der Ebene der kirchlichen Gemeinden können mangels Daten in die Betrachtung nicht miteinfließen.

⁵⁹ Vgl. Heinz, Hermann Josef: Kirchliche Erwachsenenbildung, in: *Handbuch Erwachsenenbildung Weiterbildung*, hg. von Tippelt, Rudolf; Hippel, Aiga von, Wiesbaden (⁵2011), 491–506. Hier: 492.

⁶⁰ Ebd. 491.

ge, Podiumsdiskussionen etc. in diesem Themenbereich durchgeführt worden, was 20% des Gesamtangebots der Einzelveranstaltungen 2011 ausmachte.⁶¹ (Anhang 2)

Nach Lück/Schweitzer (1999) sind unter kirchlicher Erwachsenenbildung sämtliche Veranstaltungen gefasst, die in kirchlicher Trägerschaft sind und damit einen kirchlichen Bezugspunkt haben. Religiöse Bildung ist dann ein Teilbereich kirchlicher Erwachsenenbildung, in dem es um die „Bearbeitung grundlegender Lebens- und Sinnfragen im Horizont religiöser Traditionen geht“.⁶² Religiöse bzw. ethische Bildung kann aber nicht allein auf einen kirchlichen Bezugspunkt verweisen, da sie ebenfalls Thema in der VHS (s.o.) oder in Esoterikstunden wird. Aus institutionalisierter Perspektive ist sie unter der Bezeichnung kirchlicher Erwachsenenbildung zu eng terminiert.⁶³ An dieser Stelle wird ein Begriffsverständnis „religiöser Bildung in kirchlicher Trägerschaft“ als Teil „religiöser Bildung in der Weiterbildung“ neben einer „religiösen Bildung in nicht-kirchlicher Trägerschaft“ festgelegt.

Begründet weiß sich religiöse Bildung in kirchlicher Trägerschaft aus den verschiedenen theoretischen Perspektiven. Aus bildungstheoretischer Perspektive ist Religion Teil des Menschen und gehört daher zu einem umfassenden Bildungsangebot dazu. Neben der diakonischen Begründung, welche wie oben bereits ausgeführt für die Erwachsenenbildung in kirchlicher Trägerschaft gilt, steht aber ferner die kerygmatische Begründung der Glaubensverkündigung der Kirche in der Erwachsenenbildung.⁶⁴ (Tab. 1) Der sogenannte „Dienst am Glauben“ hat nach Widl (2010) katechetische Elemente. „Eine religiöse Erwachsenenbildung, die zu alltagsrelevanten, explizit christlichen Werthaltungen führt, hat zwangsläufig nicht nur informativen, sondern performativen Charakter. Sie enthält katechetische Anteile.“⁶⁵ An erster Stelle steht jedoch religionspädagogische Bildungsarbeit wie die des Religionsunterrichts, dessen vorrangiges Ziel nicht Glaubensverkündigung, Mission oder Seelsorge ist, sondern religiöse Mündigkeit. Erwachsenenbildung darf dabei aber nicht den Bildungsauftrag funktionalisieren und ihre Existenz vom Beitrag zur Verstärkung kirchlicher Bindung abhängig machen.⁶⁶

⁶¹ Einzelveranstaltungen werden nicht nach Träger aufgeschlüsselt und können daher nicht weiter berücksichtigt werden.

⁶² Lück, Wolfgang; Schweitzer, Friedrich. *Religiöse Bildung Erwachsener. Grundlagen und Impulse für die Praxis*, Stuttgart 1999, 25.

⁶³ Vgl. Wolff, Jürgen. *Zeit für Erwachsenenbildung. Evangelische Erwachsenenbildung zwischen Zeit-Diagnosen und Frei-Zeit-Bedürfnissen*, Göttingen 2005, 28.

⁶⁴ Vgl. Blasberg-Kuhnke, Martina: Erwachsenenbildung, in: *Bilanz der Religionspädagogik*, hg. von Ziebertz, Hans-Georg; Simon, Werner, Düsseldorf (1995), 434–447. Hier: 437-438.

⁶⁵ Widl, Maria: Erwachsenen Katechese als neue Trägerin religiöser Bildung, in: *Religion und Bildung*, hg. von Rieger, Martin, Gütersloh (2008), 48–54. Hier: 49.

⁶⁶ Vgl. Heinz (2001) 495.

Tab. 1: Begründung religiöser Bildung in der Erwachsenenbildung

Blasberg-Kuhnke (1995) 437-438.	Lück/Schweitzer (1999) 16-23.	Beispiele
Diakonische Begründung: Dienst am Erwachsenen und der Gesellschaft	Individualität	Existenzielle Fragen: Selbstdeutung, Sinn
	Gesellschaft	Orientierung im Pluralismus: Weltdeutung
Kerygmatische Begründung: Glaubensverkündigung	Kirche	Türöffner für kirchliche Positionen und christliche Werte, (Katechese)

Eigene Darstellung

Worin liegt der kirchliche Bildungsauftrag hinsichtlich der beruflichen Bildung begründet? Als Annäherung kann die Erklärung der Kommission „Bildung und Kultur“ des Zentralkomitees der deutschen Katholischen (1992) zur „Erwachsenenbildung in katholischer Trägerschaft. Ihr Auftrag in Kirche und Gesellschaft“ dienen. Der Unterschied zwischen Fortbildung und Umschulung in kirchlicher Trägerschaft und der in der Wirtschaft liegt in dem zugrundeliegenden Menschenbild. Der zweckbedingten ökonomischen Funktion menschlichen Arbeitens und der daraus resultierenden Förderung der individuellen Leistungsfähigkeit im Blick auf das unternehmerische und gesellschaftliche Wachstum stellt sich die christliche Soziallehre entgegen.⁶⁷ Erwachsenenbildung in kirchlicher Trägerschaft weiß sich rückgebunden an die Forderungen nach menschlichen Arbeitsbedingungen, betrieblicher Mitbestimmung und Mitverantwortung, Wahrung der Schöpfung und damit verbunden einer effizienten, nachhaltigen Verteilung der Ressourcen. Die Betrachtung weiterer Ziele und Aufgaben religiöser Erwachsenenbildung ergibt, dass ein Hauptziel religiöser Erwachsenenbildung neben religiöser Mündigkeit, die Reflexions- und Problemlösungsfähigkeit, Wertorientierung und gesellschaftliche Teilhabe ist. (Tab. 2)

Tab. 2: Ziele und Aufgaben religiöser Erwachsenenbildung im Überblick

Nipkow (1992)	- Lebensbegleitung von Erwachsenen
Bergold (1996, 2008)	- Unterbrechung der Alltagsideale durch christlichen Glauben - Kundiger, reflektierter Umgang mit Evangelium, Kirche und Leben und verantwortliches Handeln in Kirche und Gesellschaft - Förderung des Kohärenzsinn (Beitrag zur Religionsmündigkeit, Eigenverantwortung und Standpunktvertretung)
Leimgruber (2009)	- Korrelation der christlichen Botschaft mit der Situation der Erwachsenen, d. h. keine reine Problemorientierung
DEAE (1999)	- Korrelation zwischen religiösen und nichtreligiösen Deutungsmustern – zur Förderung der Reflexionsfähigkeit und Mündigkeit und verwurzelten, emanzipierten Lebensgestaltung
DEAE (1999)	1. Zugang zu (inter)-religiösen Dialogen durch angeeignete Sprachfähigkeit 2. Dadurch Zugang zu Spiritualität und ihrer Reflexion 3. Dialogfähigkeit eröffnet Menschen Gemeinschaft und Urteil 4. Beitrag zu Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung

Fortsetzung der Tabelle auf der nächsten Seite

⁶⁷ Vgl. Zentralkomitee der deutschen Katholiken. *Erwachsenenbildung in katholischer Trägerschaft. - ihr Auftrag in Kirche und Gesellschaft*, Bonn 1992, 11.

ZdK ⁶⁸ (1992)	<ul style="list-style-type: none"> - gesellschaftsrelevante Kenntnisse wertorientiert vermitteln, um Orientierung zu geben - Privatisierungstendenzen hinterfragen - Beobachtungsgabe und Meinungsbildung schulen - Förderung der Problemlösungsfähigkeit, um „vom Wissen zur Teilhabe zu gelangen“
ZdK (1992)	<ul style="list-style-type: none"> - Lernziele: Personalität, Solidarität, Subsidiarität nach den Prinzipien christlicher Sozialethik
Feifel in Leimgruber (2009)	<ul style="list-style-type: none"> - Lerngemeinschaft im Glauben
Widl (2008)	<ul style="list-style-type: none"> - explizit christliche und alltagsrelevante Werthaltungen; kulturell kommunizierbares Glaubenswissen

Eigene Darstellung

2.2.2 Religiöse Bildung in der beruflichen Erstausbildung des Sekundär- und Tertiärbereichs

Der Religionsunterricht an berufsbildenden Schulen für Auszubildende, Wirtschaftsgymnasiasten u. a. ist an der Schnittstelle zum Berufsleben und kann daher eine weitere Perspektive für die Begründung religiöser Bildung in der beruflichen Weiterbildung eröffnen. Dabei ist zu berücksichtigen, wie bereits oben ausgeführt, dass Religionsunterricht keine explizite Form der beruflichen Weiterbildung darstellt, aber einen beruflichen Bezug hat, da ein Teil der Ausbildung im Betrieb stattfindet. Der Religionsunterricht ist als ordentliches Schulfach gemäß §7 Abs. 3 des Grundgesetzes⁶⁹, für das die Kultusministerkonferenz des jeweiligen Bundeslandes Verantwortung trägt, situiert mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen.⁷⁰ In den meisten zwei- bis dreijährigen Ausbildungsgängen wird er mit einer Stunde in der Woche erteilt.

Dabei steht er häufig in der Spannung zur beruflichen Bildung, die berufsorientierte Bildung in der zeitlich sehr begrenzten Ausbildungssituation sein will und ist deshalb keinesfalls selbstverständlich. Im Zuge der beruflichen Kompetenzdiskussion wird religiöse Bildung in ihrer Position neben arbeits- und wirtschaftsethischen Reflexionsmöglichkeiten in der Berufsausbildung in Frage gestellt und von Kritikern auf die Allgemeinbildung verwiesen. Dagegen steht eine berufsorientierte Religionspädagogik, die sich nicht mit der Lösung fachspezifischer beruflicher Probleme zufrieden gibt, sondern von einer ganzheitlichen Handlungskompetenz zeugt. Zu jener gehört weiterführend „wesentlich (...) die Fähigkeit, als moralisch verantwortliche Person zu handeln“ durch die Aneignung von Sozial- und Selbstkompetenzen, wozu der christliche Glaube in seiner Tradition ermutigt und Reflexionshintergrund ist.⁷¹

Hierbei ist kritisch anzuführen, dass aus pädagogischer Perspektive die anderen Fächer und der betriebliche Teil der Ausbildung ebenso zur Persönlichkeitsentwicklung anregen. Die betriebliche Ausbildung kann sich nicht der Verantwortung der Entwicklung eines Berufsethos entziehen, d. h. der Vermittlung grundlegender Selbstreflexion und der ethisch-moralischen Urteilsfähigkeit in der Praxis.⁷² Doch die betriebliche Moralerziehung weist nach Lempert (2005) häufig strukturelle Mängel auf, die sich in der mangelnden Wertschätzung und der oft direktiven betrieblichen Problemlösung bei moralischen Diskursen widerspiegelt. Dies ist abhängig vom Ausbildungsberuf

⁶⁸ Zentralkomitee der deutschen Katholiken (ZdK).

und -betrieb mit Auswirkungen für die moralische Entwicklung der Auszubildenden und kaum erforscht.⁷³

Insgesamt biete Religionsunterricht an berufsbildenden Schulen dann den Kompensationsraum, „die Werte und Normen, an denen die Auszubildenden sich im Beruf und im Privatleben orientieren, bewusst zu machen und auf der Grundlage des christlichen Glaubens zu reflektieren.“⁷⁴ Ein solcher Religionsunterricht stellt nach Untersuchungen einen „fiktiven“ Zusammenhang zwischen Glaube und Arbeitsleben im Unterricht her. Dieser schafft weniger eine Verknüpfungsleistung der Lernintention, die Religion mit beruflichen Zwecken verbindet und zu einer ganzheitlichen, beruflichen Handlungskompetenz macht. Vor letzterem scheuen sich nach Kießling (2004, 2005) Lernende wie Lehrende.⁷⁵ Deutlich größere Akzeptanz gibt es bei dem Zusammenhang zwischen Glauben und Arbeit und dementsprechende Inhalte wie z. B. Menschenwürde als Gottebenbildlichkeit.⁷⁶ Das ist ein Ergebnis der Studie von Kießling (2004) zum Thema „Religiöses Lernen und Lehren an berufsbildenden Schulen – eine bundesweite empirische Untersuchung“ mit 140 Versuchspersonen, zur Hälfte Lehrende und Lernende, mit halb-standardisierten Interviews als Erhebungsinstrument. Am Rande merkt er an, dass der Religionsunterricht in sozialen Berufszweigen eine Ausnahme darstellt. Begründet liegt eine stärkere Berufsorientierung in der religiösen Motivation oder in der Bedeutung religiöser Fragestellungen in den Tätigkeiten wie z. B. bei Erzieherinnen und Pflegekräften. Für diese Berufsgruppe wird ferner der Bezug des Religionslehrers zum Ausbildungsberuf als besonders relevant dargestellt.⁷⁷

Für den tertiären Bildungssektor des Studiums von Fächern, wie sozialer Arbeit oder Pädagogik, ist Theologie an Hochschulen in konfessioneller Trägerschaft Bestandteil des verbindlichen Fächerkanons verschiedener Sozial- und Humanwissenschaften.⁷⁸

Aus der kurzen Betrachtung von Besonderheiten religiöser Bildung in der beruflichen und betrieblichen Ausbildung ist die große Tragweite des Unterrichts im Blick auf den

⁶⁹ GG §(3) Der Religionsunterricht ist in den öffentlichen Schulen mit Ausnahme der bekenntnisfreien Schulen ordentliches Lehrfach. Unbeschadet des staatlichen Aufsichtsrechtes wird der Religionsunterricht in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der Religionsgemeinschaften erteilt. Kein Lehrer darf gegen seinen Willen verpflichtet werden, Religionsunterricht zu erteilen.

⁷⁰ Ausgenommen sind Berlin, Brandenburg, Bremen und Hamburg mit spezifischen Regelungen.

⁷¹ Becker, Hans-Josef: Die Zukunftsfähigkeit des Berufsschulreligionsunterrichts, in: *Gott - Bildung - Arbeit*, hg. von Biesinger, Albert; Gronover, Matthias; Meyer-Blanck, Michael; Obermann, Andreas; Ruopp, Joachim, München (12013), 47–54. Hier: 48.

⁷² Ebd.

⁷³ Vgl. Lempert, Wolfgang: Moralentwicklung bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen, in: *Neues Handbuch Religionsunterricht an berufsbildenden Schulen (BRU-Handbuch)*, hg. von Gesellschaft für Religionspädagogik und dem Deutschen Katechetenverein, Neukirchen-Vluyn (2005), 32–42.

⁷⁴ Becker (2013) 48.

⁷⁵ Vgl. Kießling, Klaus: Berufliche Bildung mit religiöser Kompetenz? Ergebnisse einer bundesweiten empirischen Untersuchung unter Lernenden und Lehrenden, in: *Neues Handbuch Religionsunterricht an berufsbildenden Schulen (BRU-Handbuch)*, hg. von Gesellschaft für Religionspädagogik und dem Deutschen Katechetenverein, Neukirchen-Vluyn (2005), 23–31. Hier: 27; Vgl. Kießling, Klaus. *Zur eigenen Stimme finden. Religiöses Lernen an berufsbildenden Schulen*, Ostfildern 2004, 389.

⁷⁶ Ebd. (2004) 158.

⁷⁷ Vgl. ebd. (2005) 27-28.; Vgl. ebd. (2004) 158.

⁷⁸ Vgl. Krockauer, Rainer: Soziale Arbeit (Sozialarbeit, Sozialpädagogik), in: *Lexikon der Religionspädagogik*, hg. von Mette, Norbert, Neukirchen-Vluyn (2001), Sp. 2002-2007. Ihre Ausprägung sei aber stark abhängig von den „Neigungen der Dozenten“ laut Kebekus, Regina, Promotionsthema s.o.

Beruf herausgestellt worden. Für eine religiöse Bildung in sozialen Berufen der Kirche kann eine positive Ausgangssituation angenommen werden, aufgrund des beruflichen Zusammenhangs zu religiösen Themen angenommen werden. Ziel religiöser Bildung bleibt die Persönlichkeitsbildung, die Werteorientierung und das daraus resultierende moralische Urteilen.

2.2.3 Religiöse Bildung in der betrieblichen Weiterbildung in kirchlicher Trägerschaft

Kirchliche Einrichtungen stehen unter dem Druck, sich kontinuierlich verbessern zu müssen. Dazu reicht das Fachwissen der Mitarbeitenden nicht aus, sondern Eigeninitiative und Kritikfähigkeit wird verlangt. Eine religiöse Bildung im Sinne einer subjektorientierten Personalbildung sollte zu mehr Selbstentfaltung, Selbstständigkeit, Mitgestaltung und Individualisierung der Mitarbeitenden führen. Dabei darf aber nicht der Blick auf die Organisation vergessen werden, da sonst die Umsetzung im Arbeitsprozess vernachlässigt wird. Insgesamt trägt eine berufliche Weiterentwicklung insgesamt zur Förderung beruflicher und persönlicher Fähigkeiten bei.⁷⁹

Religiöse Bildung in der betrieblichen Weiterbildung, welche auf die Initiative des kirchlichen Trägers stattfindet, ist aus diesem Grund in den Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung einzuordnen. Allgemein werden Fort- und Weiterbildung angeboten, um die Qualifizierung einer angemessenen Zahl von Mitarbeitenden und Führungskräften auf fachlicher, sozialer und methodischer Ebene zur Zukunftorientierung der Einrichtung zu gewährleisten.⁸⁰

In Form von Thesen werden die Begründung und Ziele religiöser Bildung aus der Perspektive der Mitarbeitenden, Kunden und der Organisation bzw. der Kirche wie folgt angenommen:

1. Von Seiten der Mitarbeitenden sozialer Berufe liegt religiöse Bildung in ihren Dienstleistungen für Menschen unterschiedlicher Glaubensverständnisse, ihren existenziellen und religiösen Fragen sowie dem kirchlichen Träger begründet. Ziel religiöser Bildung kann ein religiöses Handeln im Berufsleben sein, das von einer Sicherheit und Hoffnung aus dem Glauben heraus spricht.
2. Religiöse Bildung ist vor allem von den Menschen her begründet, die sich sozialen Einrichtungen oftmals in ihrer Not anvertrauen. Ziel muss dabei immer sein, den Dienst am Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.
3. Aus der Perspektive der Einrichtung ist religiöser Bildung als berufliche Weiterbildung ein Instrument zur Qualifizierung der Mitarbeiter. Ein Ziel religiöser Bildungsangebote kann dabei sein, das Profil der Einrichtung wiederzuentdecken.

Religiöse Bildung in sozialen Berufen der Kirche ist kein Nachsitzen der Mitarbeitenden im Religionsunterricht.⁸¹ Betriebliche Weiterbildungen stehen im jeweiligen Arbeitskontext der Mitarbeitenden der sozialen Einrichtung in der Trägerschaft der Kirche, welche den richtigen Grad zwischen Menschlichkeit und Wirtschaftlichkeit zur

⁷⁹ Vgl. Fischer, Michael. *Das konfessionelle Krankenhaus. Begründung und Gestaltung aus theologischer und unternehmerischer Perspektive*, Berlin, Münster 2009, 424–426.

⁸⁰ Vgl. Diakonisches Werk der EKD e.V., Deutscher Caritasverband e.V. *Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur in Caritas und Diakonie* 2011, 11.

Existenzsicherung finden müssen. Die Mitarbeitenden, welche die sozialen Dienstleistungen erbringen, sind dabei wichtigste Ressource des Unternehmens.

Eine Betrachtung der drei Bereiche schließt sich an, um Ansatzpunkte religiöser Bildung sowie Inhalte und Methoden ausfindig zu machen und dabei die Begründung und Ziele religiöser Bildung weiterführend zu verfeinern.

3 Die Perspektive des Mitarbeiters

Was sind soziale Berufe der Kirche? Welche Besonderheiten des Arbeitens gibt es in kirchlichen Einrichtungen? Welche Rolle spielt der Glaube beim professionellen Hilfefordern? Ob religiöse Bildung in sozialen Berufen der Kirche begründet liegt, kann durch eine Begriffsbetrachtung mit anschließender Erörterung des kirchlichen Arbeitsrechts eröffnet werden. In der Ökonomisierung und Professionalisierung der Arbeit sind schließlich Zeiträume für Zuwendung und Barmherzigkeit zu finden.

3.1 Besonderheiten des Arbeitens in sozialen Berufen der Kirche

3.1.1 Begriffsklärung und Charakteristika sozialer Berufe

Mit sozialen Berufen⁸² der Kirche werden bestimmte Berufsgruppen und Tätigkeiten assoziiert, wie beispielsweise Sozialarbeiter und -pädagogen, Pflegekräfte oder Erzieher, die in kirchlichen Einrichtungen tätig sind. Der Begriff ist somit ein umfassender, da auf den ersten Blick kein spezifischer beruflicher Tätigkeitsschwerpunkt erkennbar macht. In der vorliegenden Arbeit gilt dieser Begriff als Sammelbegriff für zahlreiche Berufe, welche sich durch Fürsorge, Pflege, Erziehung, Beratung, Unterstützung und Bildung auszeichnen.⁸³

Gegen die Bezeichnung helfende Berufen spricht die begriffliche Konnotation mit Gesundheitsberufen, welche eigentlich nach Amthor (2003) heute zumeist nicht als Teil sozialer Berufe gelten, da im Vordergrund die Diagnose und Therapie von körperlichen Krankheiten steht. Im Sinne eines ganzheitlichen Therapieansatzes, bei dem Körper und Geist in Einklang zu bringen sind, ist jedoch die soziale Kompetenz nicht zu vernachlässigen. Aus diesem Grund sind Berufe der Gesundheits- und Altenhilfe hier als soziale Berufe zu verstehen. Ebenfalls wird in der Berufsgruppe der psychotherapeutisch orientierten Berufe religiöses Verständnis als notwendig erachtet.⁸⁴ Die Ausklammerung von christlichen Seelsorgern und Theologen ist begründet durch ihre primär religiöse Ausbildung. Bei geistlichen Berufen ist hingegen zu diffe-

⁸¹ Ebd. 10.

⁸² Für eine ausführliche Begriffserörterung des "Sozialen" und über den "Beruf" sei auf Amthor (2003) verwiesen: Amthor, Ralph Christian. *Die Geschichte der Berufsausbildung in der sozialen Arbeit. Auf der Suche nach Professionalisierung und Identität*, Weinheim 2003, 48–53.

⁸³ Vgl. ebd. 59.

⁸⁴ Vgl. Lee, Eunmi; Zahn, Anne; Baumann, Klaus: "Religion in Psychiatry and Psychotherapy?" A Pilot Study: The Meaning of Religiosity/Spirituality from Staff's Perspective in Psychiatry and Psychotherapy, in: *Religions* 2 (2011), 525–535.

renzieren, wenn diese eine soziale Berufsausbildung miteinschließen z. B. Ordensschwestern in der Pflege.⁸⁵

Eine Auflistung sozialer Berufe kann durch die Aufarbeitung der Berufsinformationen der beiden Wohlfahrtsverbände in kirchlicher Trägerschaft, Caritas und Diakonie, nach der Systematik der Art der Berufsausbildung (Ausbildung, Zweitausbildung, Studium) gewonnen werden. (Anhang 3) Der Vergleich ergibt, dass soziale Berufsarten der beiden Wohlfahrtsverbände sich stark ähneln. Berufe der Gesundheits- und Altenhilfe werden miteinbezogen wie Ärzte, Kranken- und Altenpfleger. Theologische Berufe mit Ausnahme des Berufs der/des Diakon/in und Gemeindepädagoge/in auf Seite der Diakonie sind nicht aufgeführt. Interessant ist in der Zeile „Studium“ die Anführung der Bachelor und Master Managementstudiengänge auf der Seite der Diakonie. Hinter dieser Bezeichnung stehen die Studiengänge Sozial- und Pflegemanagement an evangelischen Fachhochschulen, welche als Teil sozialer Berufe angegeben werden, obwohl die Führungskräfte im Management sozialer Einrichtungen nicht in sozialen Dienstleistungen agieren, aber ihre Koordination und Entwicklung übernehmen, was eine Differenzierung sinnvoll macht.

Nicht abzustreiten ist allerdings, dass die heterogenen Berufe zum Gelingen sozialer Dienstleistungen in den kirchlichen Einrichtungen beitragen. Somit sind auch Verwaltungsangestellte und Betriebswirte nach Amthor (2003) im weitesten Sinne zu sozialen Berufen zu zählen, da sie am Erfolg der Arbeit beteiligt sind. Im Blick auf Ausbildung und Studium geht es um den engeren Begriff sozialer Berufe, da allein dort religiöse Bildung Thema werden kann. Dies ist beispielsweise nicht im Studium der Allgemeinen Betriebswirtschaftslehre möglich. Soziale Berufe sind abzugrenzen von sonstigen Beschäftigungsverhältnissen wie Bundesfreiwilligendienstlern, Ableistenden des Freiwilligen Sozialen Jahres oder Praktikanten, schließlich auch vom ehrenamtlichen Engagement, das unentgeltlich geleistet wird und somit keine Berufstätigkeit darstellt.⁸⁶

In der fortlaufenden Betrachtung wird der Gedanke der Weg- und Lerngemeinschaft aller aus der Perspektive der Organisationsentwicklung weitergedacht, welches gemäß der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) jeden Mitarbeitenden und die Führungskräfte miteinschließt. Im Folgenden soll das Spezifische der Tätigkeiten sozialer Berufe greifbar gemacht werden. Im Kern sozialer Berufe steht das Erbringen sozialer Dienstleistungen. Eine breite Definition nach Grunow (2007) fasst diese als grundlegende Form zwischenmenschlicher Hilfeleistungen der Gesellschaft, die auf die Verbesserung bzw. Stabilisierung der physischen bzw. psychischen Lebenssituation und Sozialfähigkeit bei akuten, vielschichtigen Not- und Konfliktsituationen zielen.⁸⁷ Im Zentrum sozialer Dienstleistungen steht somit der ganze Mensch mit seinem immateriellen Problem, das individuellen Einfluss nimmt auf die inhaltliche und formale Umsetzung der Hilfeleistung zur Unterstützung desselbigen. Wenn das Management sozialer Dienste zu sozialen Berufen gezählt wird, ist diese Definition der zwischenmenschlichen Hilfe-

⁸⁵ Vgl. Amthor, Ralph Christian. *Die Geschichte der Berufsausbildung in der sozialen Arbeit. Auf der Suche nach Professionalisierung und Identität*, Weinheim 2003, 59–61.

⁸⁶ Vgl. ebd. 60–61.

⁸⁷ Grunow, Dieter: *Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland 1945 - 1995*, in: *1989 - 1994*, Baden-Baden (2007), 979–1031. Hier: 979.

leistung nicht zu generalisieren, weil die Führungskräfte im Management sozialer Einrichtungen nicht in sozialen Dienstleistungen agieren, aber die Koordination sozialer Dienstleistungsarbeit übernehmen. Für die Bedeutung der Führungsarbeit besteht aus diesem Grund die Notwendigkeit einer detaillierteren Betrachtung (dazu 3.1.4).

Historischen Ursprung und ihre Basis haben soziale Dienste in den zwischenmenschlichen (Selbst-)Hilfeleistungen in den sozialen Netzen der Familien, Freundeskreise und Nachbarschaften. Diese sogenannte kleineren Regelkreise können zunehmend die Aufgabe nicht mehr erfüllen, bspw. aufgrund des demographischen Wandels oder der Frauenerwerbstätigkeit, sodass gemäß des Subsidiaritätsprinzips der Staat einspringt.⁸⁸ Die sechs Spitzenverbände der Wohlfahrtspflege sowie die Kirche und Religionsgemeinschaften als Teil der freigemeinnützigen Träger der sogenannten freien Wohlfahrtspflege sind neben öffentlichen und privatgewerblichen Trägern sozialer Dienstleistungen in Deutschland für die Sicherung des sozialen Netzes zuständig.⁸⁹

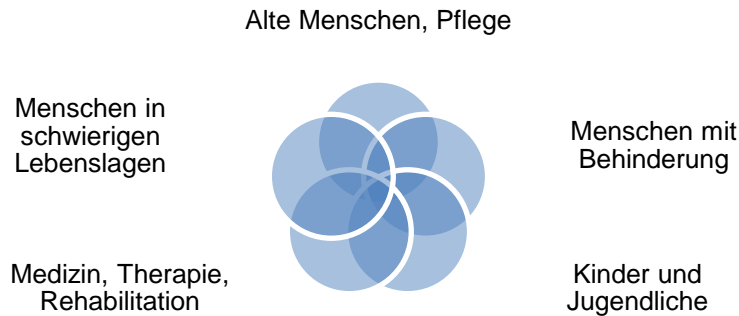
Zusammenfassend ist festzuhalten, dass soziale Berufe der Kirche alle Dienstverhältnisse in Organisationen kirchlicher Trägerschaft umfassen, die am Prozess der sozialen Dienstleistung leitend oder ausführend gemäß der Definition beteiligt sind. Dazu zählen neben den dienstleistungserbringenden Mitarbeitenden gleichermaßen der Dienstgeber als eine Dienstgemeinschaft, welche nach den Richtlinien für Arbeitsverträge (AVR) in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes Art. 1 (1) „gemeinsam zur Erfüllung der Aufgaben der Einrichtung“ eine Beitrag leisten.⁹⁰

Soziale Berufsarten sind in fünf ineinander übergehende Handlungsfelder einzuteilen. (Abb. 4) Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter arbeiten bspw. in jedem der in der Abbildung dargestellten Arbeitsfelder. In der vorliegenden Arbeit liegt der Schwerpunkt auf der Betrachtung der Mitarbeitenden im Handlungsfeld „Alte Menschen und Pflege“. Für die Altenhilfe als Objekt der Untersuchung spricht die Tatsache der stetigen Entwicklung und Überlegung zu Konzeptionen aufgrund des durch den demographischen Wandel verursachten Wachstumsmarktes. Weiterführend sind, aufgrund der hohen Anforderungen des kirchlichen Arbeitgebers, die Tätigkeiten von Führungs- und Leitungskräften in den Blick zu nehmen.

⁸⁸ Grunow, Dieter: Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland 1945 - 1995, in: 1989 - 1994, Baden-Baden (2007), 979–1031. Hier: 979.

⁸⁹ Naegele, G., Frerichs, F., Reichert, M.: Öffentliche Soziale Dienste in Deutschland, <http://edz.bib.uni-mannheim.de/daten/edz-ma/esl/00/ef0090de.pdf>, (09.12.2013).

⁹⁰ Referat Arbeitsrecht im Deutschen Caritasverband. *Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes. (AVR)*, Freiburg 2006, 6.



Eigene Darstellung in Anlehnung an: <http://www.caritas.de/fuerprofis/arbeitenbeidercaritas/sozialeberufe/> (11.10.2013).

Abb. 4: Arbeitsfelder sozialer Berufe

3.1.2 Der kirchliche Arbeitsvertrag: Wie kirchlich müssen Mitarbeiter sein?

Mitte des 20. Jahrhunderts hat der deutsche Staat die Kirchen zur Erstellung eines eigenen kirchlichen Arbeitsrechts ermächtigt, sodass diese auf dem sogenannten dritten Weg ein Selbstbestimmungsrecht für ihre Angelegenheiten besitzen. Vorausgegangen ist die Zusicherung sehr guter Arbeitsbedingungen der Institutionen für ihre Arbeitnehmer. Für das Profil kirchlicher Arbeit steht seitdem der grundlegende Begriff der Dienstgemeinschaft. Mit diesem erfolgt eine deutliche Abgrenzung von anderen Beschäftigungsverhältnissen. Alle Mitarbeitenden sind Mitverantwortliche und Teilhaber in der Erfüllung des christlichen Auftrags.⁹¹

Die Loyalitätsobliegenheiten des Dienstgebers, d. h. die Grundsätze der „Glaubens- und Sittenlehre“ zu achten und persönlich zu berücksichtigen (Art. 1), ist für „pastorale, katechetische, sowie i.d.R. erzieherische und leitende Aufgaben“ nach Art. 3 der GrO obligatorisch.⁹² Die Identifikation mit dieser Verpflichtung entspricht nach Pollack/Müller (2013) nicht länger der Realität. Arbeitnehmer stehen in einem zunehmend ambivalenten Lebens- und Berufsmythos sittlich-religiöser Forderungen.⁹³ Begründet liegt diese Problematik in dem steigenden Personalbedarf seit Mitte des 20. Jahrhunderts bei gleichzeitigem Rückgang der geistlichen und pastoralen Hauptamtlichen sowie der institutionellen Kirchenbindung.⁹⁴ Das zuvor auf den ersten Blick erkennbare karitative-christliche Profil kirchlicher Einrichtungen ist mit den geistlichen Personen pensioniert worden. Gleichzeitig ist aber ein ungebrochenes Interesse an Religion geblieben, welches es zu ermutigen gilt. Schließlich ist „die Zugehörigkeit zu einer Glaubensgemeinschaft kein Faktor für die Intensität religiöser Interessen, für die Tiefe religiöser Überzeugungen oder das Engagement in religiöser Praxis“.⁹⁵

⁹¹ Vgl. Segbers, Frank: Das christliche Profil von Beschäftigten im Spannungsfeld von Theologie und Ökonomie, http://www.franz-segbers.de/resources/K%C3%B6ln_2013_09_18.pdf, (15.12.2013).

⁹² Die Deutschen Bischöfe. Nr. 51: Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (22.09.1993), hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 2008, 16.

⁹³ Vgl. Pollack; Müller (2013) 25.

⁹⁴ Vgl. Fischer, Michael. *Das konfessionelle Krankenhaus. Begründung und Gestaltung aus theologischer und unternehmerischer Perspektive*, Berlin, Münster 2009, 412-415.

⁹⁵ Hemel, Ulrich (2002), Glaube und Religiosität: eine theologische Reflexion, <http://www.theo-web.de/zeitschrift/ausgabe-2002-02/hemel1.pdf>, (09.01.2014), 36.

Daraus ergibt sich die Aufgabe des Trägers, die sogenannte Dienstgemeinschaft zu gestalten, die im alltäglichen Umgang Ausdruck findet. Als Teil der Gestaltungselemente sind innerhalb der Personalentwicklung besonders das Instrument der Förderung der Mitarbeitenden (Auswahl, Einarbeitung, Karriereplanung, Mitarbeitergespräch) und die Organisationsentwicklung zu nennen.⁹⁶ Bei der Personalauswahl sind drei Kriterien für die Erkennung der Eignung des Mitarbeiters ausschlaggebend: Die „fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.“⁹⁷ Diese werden abhängig von angestrebtem Beruf und Position abgewogen.

Im Sinne der Dienstgemeinschaft zeigt sich die Professionalität der Mitarbeitenden in sozialen Berufen in ihrer Loyalität gegenüber dem Leitbild des kirchlichen Trägers. Vordergründig ist allerdings in erster Linie die Entscheidung des Mitarbeitenden, in den engagierten Dienst für den Nächsten in einer kirchlichen Einrichtung treten zu wollen. Dadurch bestätigt sich der kirchliche Sendungsauftrag bei den Angestellten nach Fischer (2009) zumindest unbewusst.⁹⁸

Insgesamt kann die Entdeckung der christlichen Identität nicht alleinige Aufgabe der einzelnen Mitarbeitenden sein. Dennoch braucht es ihr Mitwirken. An diesem Punkt stehen sich zwei Aussagen gegenüber, die in die Fragen münden: Wie kann dann das richtige Maß für die Kirchlichkeit einer Einrichtung und ihrer Mitarbeitenden normiert werden? Was sind Kriterien der Kirchlichkeit in der Gegenwart?

Schuster (2005) arbeitete „einen Katalog von Kriterien zur Kirchlichkeit von Organisationen und Einrichtungen“ heraus. Er nimmt dabei Bezug auf die Legitimationsproblematik der Kirchlichkeit von Krankenhäusern unter Betrachtung der Kirchenkonstitution „*lumen gentium*“ des zweiten Vatikanischen Konzils. Gott will diese Beziehung zu uns Menschen. Durch Sakramente suchen Menschen nach helfender Nähe Gottes durch symbolische Kommunikation und Riten an kritischen Knotenpunkten ihres Lebens. Das heißt laut Schuster nicht nur, dass in kirchlichen Einrichtungen Sakramente als kirchliches Erkennungszeichen zu feiern sind, sondern es läuft auf die Formulierung der These heraus: Soziale Einrichtungen sind Sakrament, und das in allen Geschäftsbereichen. Wie sich Sakramentalität oder Nachfolge Jesu Christi in den einzelnen sozialen Berufen ausdifferenziert, ist an diesem Punkt als ein Thema in sich zu verstehen.⁹⁹ Nach Schuster (2005) bleiben zur Orientierung und Messung der Kirchlichkeit zwölf Kriterien, die eine Einrichtung als kirchlich identifizieren, wenn sie:

„1) Instanzen gegen den Machbarkeitswahn (sind); (...)

7) helfen, das Recht, insbesondere der „Armen“ zu verbürgen und

8) um der Allgeringsten willen exterritoriale Freiräume vorbehalten. (...)

⁹⁶ Vgl. Lindner-Lohmann, Doris; Lohmann, Florian; Schirmer, Uwe. *Personalmanagement*, Berlin, Heidelberg²2012, 142-143.

⁹⁷ Vgl. Die Deutschen Bischöfe (2008) 16-17.

⁹⁸ Vgl. Fischer (2009) 412-415.

⁹⁹ Vgl. Schuster, Norbert: *sacramentum, signum et instrumentum* (LG 1). Vorschlag für einen Kriterienkatalog zur Kirchlichkeit, in: *Krankendienst* (2005) 75–83.

10) Erfahrungsräume dafür bieten, wie es sein wird, wenn Früheres vergangen ist.“¹⁰⁰

Die Kirchlichkeit der Einrichtung hängt hier mit keinem Wort von der Kirchenbindung der Mitarbeitenden ab, sondern vielmehr von ihrer Menschlichkeit, die sich z. B. in der Zuwendung zu den Armen zeigt. Darin spiegelt sich die Botschaft und das Handeln Jesu Christi, was sich in den drei Grundvollzügen der Kirche Liturgia – Diakonia – Martyria in ihrem Wesen manifestiert. Das Wesen der Kirche drückt sich in diesem dreifachen Auftrag aus: Verkündigung von Gottes Wort (*kerygma-martyria*), Feier der Sakramente (*leiturgia*), Dienst der Liebe (*diakonia*). Es sind Aufgaben, die sich gegenseitig bedingen und sich nicht voneinander trennen lassen. Der Liebesdienst ist für die Kirche nicht eine Art Wohlfahrtsaktivität, die man auch anderen überlassen könnte, sondern er gehört zu ihrem Wesen, ist unverzichtbarer Wesensausdruck ihrer selbst.¹⁰¹

In der Diakonia, dem Dienst am Nächsten löst sich damit die Frage nach der Kirchlichkeit der Mitarbeitenden nicht auf, wenn die Dienstleistung zunächst einmal Erwerbstätigkeit ist. Sie kann aber durch ein religiöses Grundverständnis mehr werden für den Einzelnen und Tatzeugnis sein, wobei der Aspekt der Gemeinschaft (Communio) nicht zu vernachlässigen ist. Dabei sind Caritas und Diakonia als Kirche zu verstehen und umgekehrt.

3.1.3 Berufung – Beruf – Identifikation

Alle Getauften sind nach dem Wort der deutschen Bischöfe „berufen zur Caritas“.¹⁰² In der Berufung zur Caritas, zum Dienst am Nächsten, und der diesbezüglichen Sendung der Kirche „wird die ganze christliche und kirchliche Existenz zentriert“.¹⁰³ Einen sozialen Beruf in einer kirchlichen Einrichtung zu ergreifen, kann aus diesem gehörten Ruf zur Caritas hin und damit aus einer Glaubensentscheidung heraus erfolgen. Ein direkter Zusammenhang zwischen der Berufswahl und der Religiosität der Mitarbeiter scheint jedoch nicht gegeben.

Ein Forschungsprojekt der Katholischen Fachhochschule Nordrhein-Westfalen/Köln ergab, dass von dem achtzigprozentigen Anteil katholischer Mitarbeitenden in kirchlichen Einrichtungen der Erziehungshilfe sich zwei Drittel als religiös bezeichnen. Weiterhin wird der berufliche Dienst nicht als kirchlicher Lebensvollzug verstanden. Gründe werden in der selten erfahrenen Wertschätzung der gelebten Nächstenliebe im beruflichen Kontext, den schlechten Rahmenbedingungen oder in fehlenden religiösen Grundlagen gesehen.¹⁰⁴ Mitarbeiter brauchen eine hinleitende Ermutigung für den christlichen Sendungsauftrag und das Engagement für die Kirche.

¹⁰⁰ Ebd. 82.

¹⁰¹ Vgl. Kongregation für die Bischöfe, Direktorium für den pastoralen Dienst der Bischöfe, Apostolorum Successores (22. Februar 2004), 194, Vatikanstadt 2004, 2a, 205–206.

¹⁰² Die Deutschen Bischöfe. Nr. 91: *Berufen zur caritas*, hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 2009, 51.

¹⁰³ Ebd., 52.

¹⁰⁴ Paul Hüster: Die Sendung neu entdecken. Zur Unternehmenskultur in kirchlichen Sozialeinrichtungen, in: *Herder Korrespondenz* 65 (2011) 200–205.

Fischer (2009) nennt die arbeitsrechtlichen Loyalitätsverpflichtungen ein Dilemma, welches die Identifikation mit dem Arbeitgeber wegen Gewissenskonflikten erschwert. Nach einer Umfrage des Allensbacher Instituts entscheidet sich jeder fünfte Mitarbeitende bewusst für den kirchlichen Arbeitgeber und weitere 10% identifizieren sich aufgrund positiver Erfahrungen nach einigen Jahren mehr mit ihm.¹⁰⁵

Organisationale Identifikation bezeichnet die ganzheitliche Bindung der Mitarbeitenden an eine Organisation, die sich in einer emotionalen Verbundenheit und entsprechendem Verhalten äußert.¹⁰⁶ „Identifikation bedeutet den Prozess bzw. Zustand der Internalisierung der Organisationsidentität“.¹⁰⁷ Die Identität, der eine Auftrag, führt demnach zur Profilbildung durch die organisationale Identifikation. Über die christliche Identität müssen sich kirchliche Einrichtungen vergewissern und reflektiert leben.

Eine Betrachtung der Aufgabenfelder von Führungskräften in sozialen Einrichtungen und des Berufsbereichs der Altenhilfe kann aufschlussreich sein, um identitätsstiftende Angebote religiöser Bildung mit dem Arbeitgeber Kirche zu vertiefen.

3.2 Die Rolle der Leitungs- und Führungskraft

Leitende Mitarbeiter in sozialen Einrichtungen der Kirche sind unabhängig von ihrer Berufsart laut kirchlichem Arbeitsrecht an die Konfession gebunden und haben häufig höhere Bildungsabschlüsse. (s. Tab. 1). Weiterhin ist charakteristisch, dass sie oft ein wirtschaftswissenschaftliches Profil haben, meist von Berufserfahrung profitieren und i.d.R. im Gegensatz zu früher kein theologisches Studium absolvierten.¹⁰⁸

Welche Besonderheiten sind aufgrund des Dienstverhältnisses bei einem freigeinnützigen kirchlichen Arbeitgeber für das Handeln von Führungskräften wesentlich? Welche inhaltlichen und methodischen Perspektiven kann dementsprechend eine religiöse Bildung eröffnen, die sie in ihrer Arbeit fördern sollen?

Offenkundig ist, dass Führungskräfte nicht die Alleinverantwortlichen für eine christliche Unternehmenskultur sein können, da alle Arbeitnehmer die Teilhabe am Sendungsauftrag unter Beachtung des Art. 2 der GrO mitgestalten.¹⁰⁹ Dafür braucht es laut Hüster einerseits Qualifikationsmaßnahmen für das gesamte Unternehmen und alle Mitarbeitenden und andererseits die kontinuierliche Begleitung durch das Management.¹¹⁰

Die Bedeutung der Führungskräfte für die christliche Unternehmenskultur ist nach Reber (2009) jedoch aus dem Grund herauszuheben, dass diese nicht nur den Prozess in Gang halten, sondern die Ausgangsbasis für die Realisierung schaffen und diesen initiieren.¹¹¹ Ausschlaggebend hierfür ist neben der fachlichen Kompetenz

¹⁰⁵ Vgl. Fischer, Michael. *Das konfessionelle Krankenhaus. Begründung und Gestaltung aus theologischer und unternehmerischer Perspektive*, Berlin, Münster 2009, 418.

¹⁰⁶ Vgl. van Dick, Rolf: Commitment und Identifikation mit Organisationen, in: *Praxis der Personalpsychologie*, hg. von Schuler, Heinz; Hossiep, Rüdiger; Kleinmann, Martin; Sarges, Werner, Göttingen [u. a.] (2004), 2.

¹⁰⁷ Ebd. 45.

¹⁰⁸ Vgl. Hüster, Paul: Die Sendung neu entdecken. Zur Unternehmenskultur in kirchlichen Sozialeinrichtungen, in: *Herder Korrespondenz* 65 (2011), 200–205.

¹⁰⁹ Die Deutschen Bischöfe (2008) 9.

¹¹⁰ Vgl. Hüster (2011) 204.

¹¹¹ Vgl. Reber (2009) 122.

und der Persönlichkeit die religiöse Grundhaltung der Führungskraft. Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirchen Deutschland und der Deutsche Caritasverband halten 2011 in den Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur in Caritas und Diakonie dazu differenziert fest: „Grundlage für christliches Führungshandeln ist eine persönliche Integrität und Glaubwürdigkeit der leitenden Personen, die sich an den christlichen Werten orientiert und die persönliche Glaubensüberzeugung des Anderen respektiert.“¹¹²

Allerdings ist mit der Auswahl von geeignetem Führungspersonal mit einer entsprechenden religiösen Haltung die Kulturarbeit nicht abgeschlossen, weil als ein Aspekt der Transfer in die zugleich unternehmerische, aber auch christlich-geprägte Arbeitswelt meist fehlt oder sich als schwierig herausstellt. Eine christliche Wertorientierung im beruflichen Alltag von Führungskräften birgt oftmals Spannungen und Konflikte.¹¹³ Jene können durch die Reflexion der Tätigkeit und des Handelns der Führungskräfte im Allgemeinen spezifiziert werden, sodass die Personalabteilung für die Personalentwicklung wichtige Anhaltspunkte hat. Demnach kommt den leitenden Mitarbeitenden i.d.R. eine doppelte Verantwortung, das sogenannte spezifische „Doppelprofil“ zu, das zu erfüllen ist. Darunter ist die allgemein-unternehmerische sowie die spezifisch-christliche Dimension ihrer Tätigkeiten zu verstehen, welche auf das professionelle Agieren in der Marktwirtschaft Hand in Hand mit der Erfüllung des christlichen Auftrags des kirchlichen Arbeitgebers zurückzuführen ist.¹¹⁴ „Spirituelle Begleitung“¹¹⁵ und Bildung kann Führungskräfte in diesen beiden Dimensionen ihres Führungshandelns unterstützen“.¹¹⁶

Durch den Fokus der vorliegenden Arbeit auf religiöse Bildung sind für Führungskräfte drei Funktionen von Angeboten festzuhalten. Religiöse Bildung in Kombination mit Mitarbeiterseelsorge soll Führungskräfte darin fördern, kritisch auf ihre Arbeit zu blicken. Impulse können dahin führen, bestehende (wirtschafts-)ethische, persönliche, weltanschauliche, unternehmensatmosphärische und -strategische Spannungen der Führungsarbeit bzw. -person zu analysieren.¹¹⁷ Die angeführten Bereiche entsprechen den fünf Beobachtungsfeldern des Modells „Spirituelle Coaching“, entwickelt von Reber (2009). Darunter ist eine spirituelle Begleitung in Form eines Rederechts in Leitungskonferenzen zu verstehen, welche mit typischen Beispielen aus der Führungsarbeit erläutert werden. (Tab. 3)

¹¹² Diakonisches Werk der EKD e.V., Deutscher Caritasverband e.V. *Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur in Caritas und Diakonie* 2011, 9.

¹¹³ Vgl. Hüster (2011) 202–203.

¹¹⁴ Vgl. Reber (2009) 122.

¹¹⁵ Dieser Begriff steht für ein gleichbedeutendes Angebot der Begleitung bzw. in dieser Arbeit „Mitarbeiterseelsorge“ durch pastorale Mitarbeitende, welches zur Stärkung der Persönlichkeit und zur Vertiefung der Gottesbeziehung helfen kann.

¹¹⁶ Reber (2009) 122.

¹¹⁷ Spannungsfelder sind Ansatzpunkte für spirituelle Begleitung nach Reber (2009). Die Felder durchdringen sich gegenseitig. Sie sind Beobachtungsfelder spiritueller Begleitung des Projektes Spirituelle Coachings der Leitungskonferenz. In Anlehnung an diese werden Inhalte für Angebote religiöser Bildung für Führungskräfte abgeleitet (3.3) Grund hierfür ist, dass sich die Felder aus der Praxis heraus entwickelt haben.

Tab. 3: Fünf Beobachtungsfelder der Führungsarbeit

Beobachtungsfelder der Führungsarbeit	
Beobachtungsfelder	Beispiele
Atmosphäre	Streitkultur: Harmonie vs. Aggressionen
	Solidarität & Rollenkonflikte: Konkurrenz vs. Gemeinsame Verantwortung
Ethisches Handeln	Wertkonflikte: Effizienz vs. Kontinuität
	Verantwortung & Möglichkeit: Maß an Ehrlichkeit und Transparenz
	Klugheit & (Un)-gerechtigkeit. Verteilung der Mittel
	Politische Verhandlungsethik: Taktik vs. Transparenz
Weltanschauung	Kontingenz: Umgang mit begrenzten Ressourcen, mit Schuld/Leid
	Verdienst & Glück: Dilemma gleichrangiger Alternativen
Persönlichkeit	Wirtschafts- & Finanzverantwortung: Stellenwert für Identität und Frustrationspotenzial
	Notwendige Grausamkeiten: Mut zur Enttäuschung, Reflexion der Bedeutung für Person
Strategie/ Vision	Zweck: Linderung der Armut vs. alternativlose Wirtschaftlichkeit
	Abwägung des Unternehmensprofils: „spirituelle, christliche, kirchliche oder katholische Dimension“ (128)

Eigene Darstellung in Anlehnung an Reber (2009) 121-130.

Unterstützt wird diese Analyse durch einen erweiterten theologischen Reflexionshintergrund, sodass im höchstmöglichen Einklang mit dem spezifischen Doppelprofil eine zukunfts- und handlungsorientierte Entscheidung gefällt wird.¹¹⁸ Letztlich sollen die Angebote Hilfestellung bei der Wiederentdeckung und Weiterentwicklung des christlichen Profils geben. Da eine Perspektiverweiterung durch die Theologie noch nicht die Verknüpfungsleistung mit der übereinstimmenden Unternehmensführung übernimmt, stellt sich die Frage, wo Barmherzigkeit im alltäglichen Handeln einer Führungskraft ersichtlich wird.

Festzuhalten ist, dass Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen mit in der Regel wirtschaftswissenschaftlichem Profil zweifelsohne „zusätzlich theologische Schulungen und Fortbildungen zum Selbstverständnis von Caritas (bzw. Diakonie) und Kirche“ benötigen, um das spezifisch Christliche ihrer Einrichtungen zur Sprache bringen zu können.¹¹⁹ Ferner ist weiterhin der Hintergrund der Unternehmens- und Wirtschaftsethik vielversprechend, die als Scharnierfunktion dienen können, sodass das Doppelprofil der Führungskräfte Früchte trägt.¹²⁰

Insgesamt soll religiöse Bildung Führungskräfte in ihren Fähigkeiten stärken und zu einem christlichen, sinnhaften Führungshandeln ermutigen bzw. fördern. Spannungsfelder sind dabei oft nicht aufzulösen, aber es ist anzustreben, diese kräfteschonender zu bewältigen. Führungskräfte sind als Hauptverantwortliche für das christliche Profil kirchlicher Einrichtungen Vorbilder für ihre Mitarbeiter. Sie sind an der Perso-

¹¹⁸ Vgl. Reber (2009) 122.

¹¹⁹ Hüster (2011) 201.

¹²⁰ Dazu Retzmann, Thomas. *Wirtschaftsethik und Wirtschaftspädagogik. Eine fachdidaktische Analyse von Möglichkeiten zur Förderung der moralischen Urteils- und Handlungskompetenz von Führungskräften*, Köln 1994, 399–405.

nalauswahl beteiligt, führen Mitarbeitergespräche, verteilen die meist knappen Mittel und müssen entsprechende Entscheidungen treffen. Dazu brauchen sie eine spezifische Qualifikation aufgrund des Arbeitgebers Kirche, des damit verbundenen christlichen Auftrags sowie der Freigemeinnützigkeit im offenen Wettbewerb. Religiöse Bildung in sozialen Berufen kann nicht ohne religiöse Bildung der Führungskräfte vorstatten gehen. Letztere ist Ausgangsbasis, um für Mitarbeitende Anreize zu geben und das christliche Profil fortlaufend weiterzuentwickeln. Führungskräften kommt neben ihrer eigenen Qualifikation ferner die zentrale Aufgabe der Koordinierung zu. Kommunikation und Transparenz sind zwei Prämissen, um die verschiedenen Berufsgruppen, ihre Selbstverständnisse und Arbeitsprozesse zu katalysieren, um das spezifisch Christliche und Nicht-christliche offenzulegen und gemeinschaftlich die Unternehmenskultur weiterzuentwickeln.¹²¹

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass die spezifisch christliche Dimension nicht als zusätzliche Aufgabe missverstanden werden darf und dementsprechend zu kommunizieren ist. Sie ist gleichermaßen Antrieb und Gegenwind, durch den die Arbeit gestaltet und nach dem in der Führungsarbeit gehandelt wird. Daraus ergibt sich eine inklusive Sicht auf religiöse Bildung und Mitarbeiterseelsorge in der Arbeit. Diese Angebote sind offenkundiger Bestandteil und zielen auf eine Führungskultur die aus dem Vertrauen der Führung Gottes hervorgeht, mit dem freimachenden „Bewusstsein, dass es bei keiner Führungsaufgabe auf uns allein ankommt.“¹²²

3.3 Religiöse Bildung Erwachsener

Nachdem die Besonderheiten sozialer Berufe der Kirche und die Anforderungen an die Mitarbeitenden aus dem Sendungsauftrag dargestellt wurden, steht in diesem Teil der Mitarbeiter als Individuum mit seiner religiösen Orientierung und als Lerner im Betrieb im Mittelpunkt der Betrachtung. Ziel ist es dabei nicht, einen vollständigen Überblick zur religiösen Entwicklungspsychologie, Biographie- und Lernforschung zu geben, sondern es geht vielmehr um die Erschließung von Erkenntnissen, die für religiöse Bildungsangebote im beruflichen Kontext relevant sind.

3.3.1 Religiöse Entwicklung im Erwachsenenalter

Die Biographie jedes einzelnen Teilnehmers, die direkt oder indirekt, positioniert oder weniger positioniert durch Erziehung und Sozialisation mit Religion und Kirche verbunden ist, muss in der Erwachsenenbildung berücksichtigt werden und Ausgangspunkt für den Dialog sein.¹²³ Weiterhin wichtig sind insbesondere Knotenpunkte im Leben, an denen der Wunsch nach kirchlichen Angeboten aufkommt und diese wahrgenommen werden. Dieser Biographiebezug von Religiosität wird bspw. deutlich in Geburt, Krankheit und Sterben, wo gesucht und nachgefragt wird.¹²⁴ Diese Verbindung ist situativ und flexibel. Damit ist gemeint, dass der individuelle Glaube nicht stehen bleibt, sondern sich die Religiosität im Erwachsenenalter in Wechselwirkung mit den persönlichen, subjektiv wahrgenommen Lebenserfahrungen des Einzelnen

¹²¹ Vgl. Hüster (2011) 202–203.

¹²² Reber (2009) 130.

¹²³ Paetzoldt, Evelyn. *Religion und Erwachsenenbildung*, 19.

¹²⁴ Lück, Wolfgang; Schweitzer, Friedrich. *Religiöse Bildung Erwachsener. Grundlagen und Impulse für die Praxis*, Stuttgart 1999, 41.

entwickelt. Die Geschichte hat hierbei einen großen Einfluss auf die Biographie. Ebenfalls ist die religiöse Landschaft durch die stetigen Innovationen und Technologien und die zunehmende Liberalisierung im Wandel.¹²⁵ Die religiöse Identität der Teilnehmenden ist außerdem bedingt durch die Alterskohorte, das Geschlecht, die soziale Schicht, die Generation und das Milieu, in dem sie leben.¹²⁶

Religiöse Angebote der betrieblichen Weiterbildung müssen die individuelle religiöse Entwicklung ihrer Teilnehmenden anerkennen und beachten. Lück/Schweitzer (1999) verweisen auf die verschiedenen kognitiven Stufentheorien der religiösen Entwicklung, um sich auf den Verstehenshorizont der Teilnehmenden von Bildungsangeboten einzustellen.¹²⁷ Die Modelle von Fowler und Oser/Gemünder beruhen auf der Annahme, dass Religiosität sich im Laufe des Lebens verändern kann und auf das Ziel einer reifen, erwachsenen Religiosität zuläuft. Der Glaube wird als Lebensaufgabe verstanden, der in Abhängigkeit zum Lebensalter anpasst und erneuert werden muss. Die empirische Überprüfung dieser Theorien zeigt Mängel auf. Das Problem liegt in dem idealtypischen Modellcharakter der Stufentheorien, welche gefundene Muster als Regeln deklariert. Für die Weiterbildung kann festgehalten werden, dass Glaubensweisen beeinflusst sind durch die kognitiven Voraussetzungen der Personen, durch Überforderungen im Berufsalltag, die Biographie und andere Faktoren. Aus diesem Grund müssen bspw. Bildungsangebote für Pflegekräfte ein anderes kognitives Anspruchsniveau aufweisen als für Führungskräfte.

Ausgehend von Baltes Entwicklungspsychologie der Lebensspanne, welche Wachstums- und Verlustphasen in allen Lebenslagen erkennt, führt Wittrahm (2003) eine Studie zu den Einflüssen auf die religiöse Entwicklung durch. Der Mensch entwickelt sich demnach durch die „permanente Interaktion zwischen Individuum und Umwelt“.¹²⁸ Daher ist keine Endstufe der Entwicklung festzulegen, da ständig die Notwendigkeit von Veränderungen zur Bewältigung von Diskrepanzen besteht. Ziel der Untersuchung ist es, den Einfluss der Glaubensgestalt zur Bewältigung von schwierigen Lebenssituationen zu betrachten, sowie die Veränderung der Glaubensgestalt durch diese Erlebnisse und die Möglichkeiten zur religiösen Weiterentwicklung zu untersuchen.¹²⁹

Nach der Auswertung der Untersuchung hat die Welt- und die Lebensgeschichte Auswirkungen auf die Glaubensgestalt. Das religiöse Verständnis ist dabei in seiner Entwicklung variabler als die Religionsausübung, welche eine höhere biographische Stabilität aufweist. Brüche in der Biographie haben ferner einen Einfluss auf die Glaubensgestalt.¹³⁰ In jungen Jahren ist eher eine Distanzierung, im Alter eine Annäherung an die Religiosität zu beobachten. Für die religiöse Bildung Erwachsener

¹²⁵ Wittrahm, Andreas; Leicht, Barbara: "... und wenn es hochkommt, sind es 80 Jahre ...". Gestalten und Gestaltwandel erwachsener Religiosität, in: *Was ist erwachsene Religiosität?*, hg. von Initiativkreis Religiöse Erwachsenenbildung, Mönchengladbach (2000), 9–22. Hier: 9.

¹²⁶ Englert, Rudolf: Lebensweltliche Ansatzpunkte und didaktische Zugänge religiöser Erwachsenenbildung, in: *Erwachsenenbildung* 42 (1996), 20–24.

¹²⁷ Ebd., 57.

¹²⁸ Wittrahm, Andreas: Der Weg zum Glauben. Glaubensentwicklung und religiöse Erwachsenenbildung, in: *Erwachsenenbildung* 49 (2003), 37–39. Hier: 37.

¹²⁹ Vgl. Wittrahm, Andreas; Leicht, Barbara: "... und wenn es hochkommt, sind es 80 Jahre ...". Gestalten und Gestaltwandel erwachsener Religiosität, in: *Was ist erwachsene Religiosität?*, hg. von Initiativkreis Religiöse Erwachsenenbildung, Mönchengladbach (2000), 9–22./Leicht (2000), 16.

¹³⁰ Wittrahm (2003) 38.

schlussfolgert Wittrahm, dass die „Gestaltenvielfalt in der Religiosität (...) eine ausdrückliche oder implizite persönliche Positionierung“ erkennen lässt und keine zu begleichenden Defizite.¹³¹ Damit scheint religiöse Mündigkeit als Aufgabe religiöser Erwachsenenbildung oberflächlich schon erreicht. Eine erwachsene Religiosität braucht aber unter Rückbezug auf Englert (2000) nicht nur eine Positionierung im Glauben, sondern Plastizität, damit unter Berücksichtigung von biographischen und historischen Veränderungen Weiterentwicklung stattfinden kann.¹³²

In sozialen Berufen der Kirche Tätige sind täglich mit sog. Ungleichzeitigkeit, z. B. durch die hohe Belastung in Kontingenzerfahrungen und mit fremder Religiosität, konfrontiert. Religiöse Bildung kann ein stützendes, orientierendes Angebot sein, mit der Perspektive, sich selbst, seine Arbeitserfahrungen und die eigene Religiosität zu reflektieren und zu gestalten.¹³³ Über den Berufszyklus werden aufgrund der religiösen Entwicklung der Lebensspanne Angebote religiöser Bildung unterschiedlicher Intensität nötig. Weiterhin sind Kenntnisse der religiösen Entwicklung und religiöser Pluralität auch für Mitarbeitende sinnvoll, um ihren Gegenüber besser zu verstehen.

Fraglich bleibt bei der bisherigen Betrachtung, inwieweit die religiöse Entwicklung und das diakonische Handeln in der Praxis korrelieren. Anhand der Dimensionen der Religiosität nach Hemel (1988) wird eine theoretische Annäherung mit Blick auf die Altenhilfe gegeben. Nach Hemel äußert sich Religiosität in folgenden Dimensionen:

1. in religiöser Sensibilität, z. B. die Wahrnehmungsfähigkeit und Offenheit für religiöse Fragen bei Patienten;
2. in religiöser Inhaltlichkeit, z. B. die Differenzierung religiöser Vorstellungen des Sterbens der Patienten;
3. in religiöser Kommunikation, z. B. die vorhandene religiöse Sprachfähigkeit um auf die religiösen Bedürfnisse des Patienten zu reagieren;
4. in religiösem Ausdrucksverhalten, z. B. ein Gebet mit oder für den Patienten zu sprechen oder in der barmherzigen Zuwendung zum Nächsten.

Ein Mensch kann diese ersten vier Dimensionen verinnerlicht haben und dazu Kenntnisse erwerben, aber solange die fünfte Dimension „des Horizontes religiös motivierter Lebensgestaltung“ durch bewusste Entscheidung und Wertorientierung nicht erfüllt ist, kann die Verknüpfungsleistung zum Religiösen nicht erbracht werden.¹³⁴ Dies macht eine Sensibilisierung für divergierende Entwicklungsprozesse nötig. Religiöse Bildungsangebote sollten stabilisierende und vertiefende Funktion haben und nicht fortlaufend zum Aufbruch anregen.¹³⁵

3.3.2 Das religiöse Lernen Erwachsener

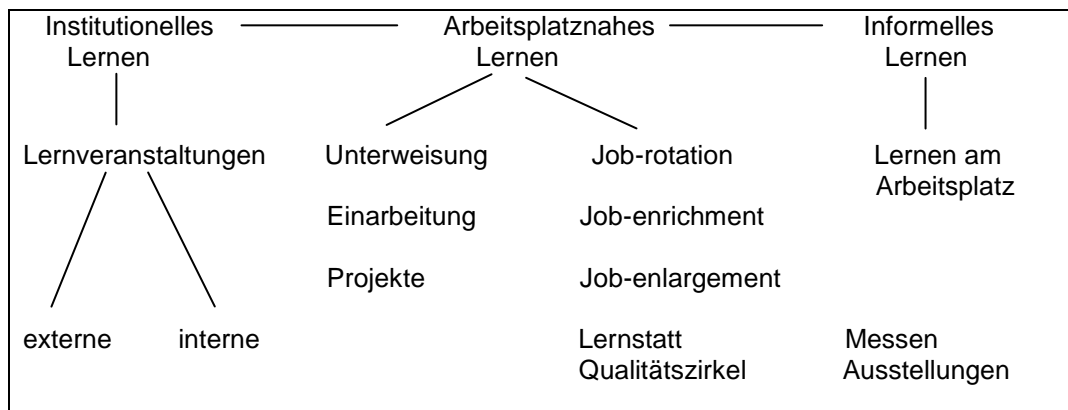
In der beruflichen Weiterbildung werden drei Lernformen unterschieden: Das institutionelle Lernen auch organisationales Lernen genannt, das arbeitsplatznahe Lernen und das informelle Lernen. (Abb. 5) In der vorliegenden Arbeit wird institutionelles Lernen in externen und internen Lehrveranstaltungen des kirchlichen Trägers be-

¹³¹ Ebd. (2003) 38.

¹³² Englert, Rudolf: Grundkategorien erwachsener Religiosität: "Transformation" - "Bewährung" - "Berufung", in: *Was ist erwachsene Religiosität?*, hg. von Initiativkreis Religiöse Erwachsenenbildung, Mönchengladbach (2000), 57–62.

¹³³ Wittrahm (2003) 37–39.

trachtet. Erkenntnisse der Erwachsenenbildung in Glaubenskursen, der Religionspädagogik und der allgemeinen Weiterbildung Erwachsener werden beschreiben und auf ihre Relevanz für religiöse Bildung in sozialen Berufen der Kirche betrachtet.



Faulstich (2002) 83.

Abb. 5: Lernformen in der Weiterbildung

Was ist religiöses Lernen und wo findet es statt? Nach Porzelt (2013) ist religiöses Lernen früher vermehrt informelles Lernen gewesen, was sich als Lernen am Lebenszeugnis anderer wie z. B. den Eltern oder an Ritualen orientierte. Religiöses Lernen im Sinne informellen Lernens findet heutzutage selten statt, sondern wird versucht durch religiöses Lernen im Religionsunterricht zu ersetzen.¹³⁶ In der Problemstellung wurde aufgeworfen, dass die religiöse Bildung durch die Erstausbildung nicht mehr für die Gestaltung eines Lebens ausreicht.¹³⁷ Wenn religiöses Lernen vermehrt in organisierten Formen stattfinden muss und weniger „nebenbei“ stattfinden kann, ist das eine mögliche Ursache. Religiöses Lernen braucht laut Porzelt (2013) beides, die organisationale Dimension zur Aneignung und die Erfahrungsdimension zum Lernen in der Praxis.¹³⁸ Ähnlich hierzu ist die Situation der Mitarbeitenden in kirchlichen Einrichtungen zu beurteilen. Durch die zurückgehende Zahl der geistlichen Mitarbeitenden und durch die geänderten Rahmenbedingungen ist anzunehmen, dass wahrgenommene informelle religiöse Lernprozesse in der Arbeit seltener. Deshalb braucht es institutionelle Lernformen religiöser Bildung in sozialen Berufen, um dahingehend zu sensibilisieren.

Was muss für das institutionelle Lernen Erwachsener berücksichtigt werden?

Genauso wie die religiöse Entwicklung ist religiöses Lernen als Teil der selbigen nicht mit einem bestimmten Lebensalter abgeschlossen, sondern eine lebensbegleitende Daueraufgabe, was aber nicht suggeriert, dass die Lernfähigkeit Erwachsener

¹³⁴Vgl. Hemel, Ulrich: Glaube und Religiosität: eine theologische Reflexion, <http://www.theo-web.de/zeitschrift/ausgabe-2002-02/hemel1.pdf> (09.01.2014).

¹³⁵ Vgl. Lück, Wolfgang; Schweitzer, Friedrich. *Religiöse Bildung Erwachsener. Grundlagen und Impulse für die Praxis*, Stuttgart 1999, 57.

¹³⁶ Vgl. Porzelt, Burkard. *Grundlegung religiöses Lernen. Eine problemorientierte Einführung in die Religionspädagogik*, Stuttgart 2013, 11.

¹³⁷ Vgl. Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (1999) 382; Vgl. Zentralkomitee der deutschen Katholiken: *Erwachsenenbildung in katholischer Trägerschaft*, http://www.kbe-bonn.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Dokumente_zu_EB/zdk.pdf, 24.09.2013) 2.

¹³⁸ Vgl. Porzelt (2013) 11-13.

unbegrenzt ist.¹³⁹ Beim Lernen haben Erwachsene dennoch nicht automatisch schlechtere Lernvoraussetzungen. Allerdings steigt mit dem Alter die Heterogenität von Lernstilen und –interessen maßgeblich durch „biografische Erfahrungen, sozio-kulturelle Milieus, berufliche Anforderungen und familiäre Situation.“¹⁴⁰ Lernen im Erwachsenenalter ist immer Anschlusslernen durch die steigende Selbstreferentialität des Lernens.¹⁴¹

Lernanstrengungen werden aus der Perspektive der Weiterbildung dann unternommen, wenn Bildungsangebote für Lernende bedeutsam intentionalisiert sind, weil ein Mehrwert entsteht, d. h. die Möglichkeit der besseren Bewältigung der Arbeitsanforderungen, Sicherung des Arbeitsplatzes bzw. Aufstiegschance.¹⁴² In Glaubenskursen ist der Lebensbezug eine gute Voraussetzung für Bildung, noch besser sind Lernprozesse, die aus individuellen Bedürfnissen heraus entstehen. Ziel ist i.d.R. die Verbesserung der Situation aus einer „verdichteten Herausforderung“ vergleichbar mit einer nicht greifenden Routine heraus.¹⁴³ Dies kann im Fall von sozialen Berufen der Pflege z. B. die Konfrontation mit den religiösen Fragen eines Sterbenden oder die Wahrung der Würde in der Pflege sein. Bei leitenden Mitarbeitenden können wirtschaftsethische Problematiken, wie die gerechte Ressourcenallokation, Auslöser sein.

Insgesamt haben Diskrepanzen in der praktischen Arbeit, die durch eigene Erfahrungen und Kompetenzen nicht zufriedenstellend zu lösen sind und nicht auf einen konkreten Handlungsverlauf beschränkt sind, Potenzial, Lerngegenstand zu sein. Resultat des reflexiven Prozesses soll nach Möglichkeit die Schaffung der Voraussetzungen (Rahmenbedingungen und Handlungsfähigkeit) bzw. ihre Initiierung sein, um die Situation langfristig zu verbessern.¹⁴⁴

Wie oben bereits ausgeführt besteht eine Heterogenität der Lernstile, welche Herausforderungen für Bildungsprozesse nach sich ziehen kann. Hierzu eine beispielhafte zu ergänzende Auflistung:

- Lernwiderstände durch mangelnde Akzeptanz der Lehrsituation, fehlende Sinnhaftigkeit der Inhalte oder psychische Ursachen.¹⁴⁵
- Lerntechniken, sogenannte metakognitive Fähigkeiten, sind oft unzureichend.¹⁴⁶
- Konflikt zwischen Lernstruktur und Freiheit, da Eingrenzung zu Widerständen und Selbstbestimmung zu Handlungsunfähigkeit führen kann.

¹³⁹ Vgl. Siebert, Horst. *Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht*, München/Unterschleissheim ⁴2003, 27.

¹⁴⁰ Siebert, Horst. *Methoden für die Bildungsarbeit. Leitfaden für aktivierendes Lehren*, Bielefeld ⁴2010, 19.

¹⁴¹ Vgl. Siebert (2003) 22 ; Vgl. Faulstich, Peter: Vom selbstorganisierten zum selbstbestimmten Lernen, in: *Praxishandbuch selbstbestimmtes Lernen*, hg. von Faulstich, Peter; Gnahn, Dieter; Seidel, Sabine; Bayer, Mechthild, Weinheim (2002), 61–98. (2002) 77; Hofmann (2013) 34.

¹⁴² Vgl. Faulstich (2002) 95.

¹⁴³ Wittrahm; Leicht (2000) 16

¹⁴⁴ Vgl. Faulstich (2002) 71.

¹⁴⁵ Vgl. Siebert (2010) 22; Vgl. Hofmann (2013) 31.

¹⁴⁶ Vgl. Siebert (2003) 63.

Aus der Studie von Hofmann (2013) zu Glaubenskursen ergeben sich folgende Implikationen. Lernen wird nicht mehr als Vermittlung von Inhalten, sondern als Aneignung durch die Ermöglichung von Wissen verstanden. Der Lernende konstruiert sein Wissen anhand des Angebots selbst. Deswegen steht der Lernende als Subjekt des Lernens im Mittelpunkt der Betrachtung, sodass der Fokus auf der Gestaltung der Inhalte und Methoden unzureichend wäre. Gleichzeitig ist die Mündigkeit des Lernenden anzuerkennen und davon zu profitieren.¹⁴⁷

Lernprozesse Erwachsener „verlaufen strukturdeterminiert, d. h. die Konstruktion von Erkenntnissen ist abhängig von dem, was jemand verarbeiten und verknüpfen kann, außerdem von seiner kognitiv-emotionalen Vorstruktur, der aktuellen Befindlichkeit, aber auch der Lernumgebung“.¹⁴⁸ Erwachsene haben einen Vorteil in der Verknüpfungsleistung, da sie neues Wissen mit altem verbinden können.¹⁴⁹

Das nachhaltige Gelingen eines Angebots ist von vielen weiteren Faktoren wie z. B. „Größe und Zusammensetzung der Gruppe, Räumlichkeiten und Ausstattung, (...) Unterrichtsmaterialien, Kompetenz der Lehrkräfte“ abhängig.¹⁵⁰ Jene haben die Aufgabe, die Inhalte didaktisch aufzubereiten, um eine langfristige Lernwirkung zu ermöglichen.

In Glaubenskursen waren laut Hofmann (2013) die Lernergebnisse unberechenbar.¹⁵¹ Für eine religiöse Bildung im beruflichen Kontext zur Professionalisierung der Mitarbeitenden sollte dies nicht der Fall sein. Dort braucht es Lernzielformulierung und Möglichkeiten zur Überprüfung der verbundenen Erwartungen mit den Ergebnissen, um die Bedeutung der Angebote zu legitimieren.

3.4 Zwischenfazit zu Inhalten und didaktischen Methoden religiöser Bildung

Da die Kirche ihr Monopol für Sinnggebung in unserer Gesellschaft verloren hat, finden sich unter den Mitarbeitenden unterschiedlichste religiöse Einstellungen und Haltungen, die mehr oder weniger christlich geprägt sind. Die Tabuisierung des Themas verstärkt aber das Gefühl der Unsicherheit bezüglich der Frage, ob die eigenen religiösen Haltungen und spirituellen Praktiken den Erwartungen des Trägers entsprechen.¹⁵² Aus der Betrachtung sind, ausgehend von den Voraussetzungen der Mitarbeiter in sozialen Berufen der Kirche, drei religiöse Bildungsbereiche zu differenzieren, die kurz zusammengefasst dargestellt werden.

Die Mitarbeitenden gestalten den Dienstauftrag der Kirche, identifizieren sich aber häufig nicht mit dem kirchlichen Arbeitgeber. Die Vermittlung von Wissen über das Selbstverständnis des kirchlichen Trägers in Verbindung mit dem nötigen religiös-theologischen Hintergrundwissen ist ein möglicher Ausgangspunkt für ein religiöses

¹⁴⁷ Vgl. Hofmann, Beate. *Sich im Glauben bilden. Der Beitrag von Glaubenskursen zur religiösen Bildung und Sprachfähigkeit Erwachsener*, Leipzig ¹2013), 53.

¹⁴⁸ Ebd., 49–55.

¹⁴⁹ Siebert, Horst. *Methoden für die Bildungsarbeit. Leitfaden für aktivierendes Lehren*, Bielefeld ⁴2010, 20.

¹⁵⁰ Ebd. 22.

¹⁵¹ Hofmann, Beate. *Sich im Glauben bilden. Der Beitrag von Glaubenskursen zur religiösen Bildung und Sprachfähigkeit Erwachsener*, Leipzig ¹2013, 59.

¹⁵² Vgl. Hagemann, Tim: Arbeit, Gesundheit, Spiritualität & Religiosität, <http://www.ekd.de/si/download/Bericht.pdf>, 31.01.3014, 13.

Bildungsangebot für alle Mitarbeitenden. Inhalte können der christliche Auftrag, das Leitbild oder christliche Wertprinzipien (s. G-CIM), Ziel die Identifikation mit dem Arbeitgeber mit dem Mehrwert höherer Zufriedenheit sein.

Aus der Betrachtung der Arbeitsfelder der Führungskräfte und der Mitarbeitenden in der Altenhilfe kann abgeleitet werden, dass es kein einheitliches religiöses Bildungsangebot für unterschiedliche Berufsarten gegeben kann. Grund dafür sind die vielfältigen Kontexte, in denen ihre Arbeit steht, sodass noch nicht einmal in einer Berufsart von ähnlichen Handlungssituationen ausgegangen werden kann. Gemeinsam ist allen in sozialen Berufen Tätigen, dass sie ihre beruflichen Dienstleistungen und Tätigkeiten mit dem christlichen Wertevorstellungen synchronisieren müssen. Die aufkommenden Problematiken können Ansatzpunkte für religiöse Bildungsangebote in der christlich-beruflichen Professionalisierung sein. Führungskräfte bilden sich in der christlichen Personalführung fort, Pflegende in der Sterbe- und Trauerkultur.

Die individuelle Biographie und gesammelte Erfahrungen der Mitarbeitenden äußern sich in verschiedenen Glaubensgestalten. Eine religiöse Bildung muss sich auf das persönliche Leben der Mitarbeitenden beziehen und dafür Räume ermöglichen. Religiöse Bildung ist hier mögliche Unterbrechung aus dem Alltag, wo Themen der eigenen Spiritualität und Interessenslagen Raum gegeben wird und zur Sprache kommt. Die religiöse Entwicklung jedes Einzelnen wird respektiert und gefördert. Der Beruf als Teil des Lebens mit den erlebten Ungleichzeitigkeiten bleibt nicht außen vor. Hier ist eine Schnittstelle zur religiösen Bildung als christliche Professionalisierung zu sehen.

Zusammenfassend ist eine Heterogenität von Inhalten religiöser Bildung festzustellen, die abhängig sind von der Position des Mitarbeitenden im Unternehmen, der Berufsart, dem Interesse des Mitarbeitenden und den jeweiligen religiösen Lebens- und Berufserfahrungen. Außerdem sind Unterschiede im Hinblick auf den Grad des Tätigkeitsbezugs der Veranstaltungen anzunehmen, die von „reiner“ Selbstvergewisserung und Persönlichkeitsbildung bis zur christlichen Handlungsorientierung reichen können.

4 Der anvertraute Mensch

4.1 Erwartungen an soziale Einrichtungen in der Trägerschaft der Kirche

Die Dienstleistungserbringung ist an die Situation der Menschen, die Unterstützung bedürfen, gekoppelt. In Analogie dazu ist religiöse Bildung an deren existenziellen, religiösen und konfessionellen Bedürfnisse und Erwartungen auszurichten. Dies ist im Sinne einer religiösen Bildung, die Mitarbeitende gerade dazu schulen soll, den Menschen nach dem christlichen Menschenbild ganzheitlich zu betrachten und Hilfe zu leisten.

Notwendigerweise kommt jeder Mensch in seinem Leben in die Situation, dass er anderen Menschen anvertraut ist oder ihnen Vertrauen schenken muss, wie z. B. Kinder im Kindergarten, genauso wie Kranke und Sterbende im Altenheim oder Hospiz. (Anhang 4) Die anvertrauten Menschen als Klienten der in sozialen Berufen im Allgemeinen Tätigen haben die Gemeinsamkeit einer eingeschränkten Souveränität.

Beispielsweise bedarf ein Kind durch den Erzieher der Obhut oder ein Sterbender der Pflege des Krankenpflegers. Ihnen ist mit Respekt, Achtsamkeit und Wertschätzung zu begegnen und sich ihrer anzunehmen. Dabei kann ein Kundenbegriff in sozialen Dienstleistung nicht passend sein, da „die Menschen in kirchlichen Einrichtungen (...) zunächst weder Kunden noch Könige, sondern Mitmenschen“ sind.¹⁵³

Doch wer sind diese Mitmenschen? Und wie ist ihr Bezug zu Religiosität und kirchlichen Einrichtungen? Welche Bedürfnisse und Erwartungen haben sie an diese?

Die Gmünder Ersatzkasse (GEK) führte 2002 und 2005 auf Grundlage von Patientenbefragungen (3.850 bzw. 2.240) und routinemäßig erhobenen Daten eine Studie durch, in welcher die Krankenhäuser in freigemeinnütziger bzw. kirchlicher Trägerschaft besonders positiv bewertet wurden. Der persönlichen Wahrnehmung der Behandlung hinsichtlich des Fürsorgeaspekts und der Rücksichtnahme des Personals kam überdurchschnittlich oft die beste Bewertung zu.¹⁵⁴ Daraus sind keine Rückschlüsse auf die Religiosität der Mitarbeitenden oder Klienten zu ziehen, aber eine Erwartungshaltung auszumachen.

Die Sinus-Milieu Studie befragte 2012 einhundert Katholiken aus den zehn Milieus zum Thema Religion, Glaube und Kirche. Das Engagement der Kirche in sozialen Bereichen ist überwiegend bekannt und wertgeschätzt (Konservativ-Etablierte) bzw. anerkannt (Performer). „Personen aus dem Traditionellen Milieu halten kirchliche soziale Einrichtungen für unverzichtbar. Aus ihrer Sicht bewältigen sie ein caritatives Pensum, das von anderen Institutionen nicht geleistet werden kann.“¹⁵⁵ Gegenätzlich dazu äußert sich das Prekäre Milieu, für die eine Übernahme der Einrichtungen durch den Staat eine Option darstellt. Insgesamt werden von den befragten Katholiken soziale Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft als Aufgabe der Kirche begrüßt.¹⁵⁶

Einen Zusammenhang zwischen Glaube, Religion und Kirche stellen die Milieus der Traditionellen, Konservativ-Etablierten und ein Teil der Bürgerlichen Mitte her und messen diesem eine Bedeutung für die Gesellschaft bei. Junge Katholiken und solche der „Unterschicht“ sehen kaum einen Alltagsbezug von Religion und Glauben. Konsens der Katholiken spiegelt sich in den Erwartungen an die Kirche wider. Der Wunsch nach „spiritueller Orientierung, Sicherheit und Sinn, seelsorgerischer Begleitung in schwierigen Lebenslagen, Gemeinschaft mit Gleichgesinnten und die Aussicht auf ein wohlgeordnetes, tröstliches Ende“ ziehen sich durch.¹⁵⁷

Soziale Dienste der Kirche können insgesamt nicht allein exklusiv für Konfessionsangehörige den Anspruch verfolgen, den Wünschen der Mitmenschen entsprechend zu begegnen, da die Klienten aus allen Milieus stammen. Laut der Sinus-Studie zu Migranten-Milieus (2008) nehmen Migranten verstärkt soziale Dienste in Notlagen in

¹⁵³ Ebd., 203.

¹⁵⁴ Braun, Bernard. *Versorgungsqualität im Krankenhaus aus der Perspektive der Patienten. Ergebnisse einer wiederholten Patientenbefragung und einer Längsschnittanalyse von GEK-Routinedaten*, St. Augustin 2006, 38.

¹⁵⁵ Günther, Wilfried (2013), Die Kirche und ihre Caritas im Spiegel der Sinus-Milieus, <http://www.caritas.de/neuecaritas/heftarchiv/jahrgang2013/artikel/diekircheundihrecaritasimspiegelder-sinus?searchterm=Religion> (26.01.2014).

¹⁵⁶ Ebd.

¹⁵⁷ Ebd.

Anspruch, die nicht mit ihrem multi-kulturellen Hintergrund korrelieren. Soziale Dienste haben trotzdem immer noch gesellschaftliche Integrations- und migrationsspezifische Beratungsfunktion. „Einige dieser Menschen brauchen zusätzliche Brücken wie die Muttersprache, die eigene Kultur, die eigene Religion, um von einem Hilfeangebot überhaupt erreicht zu werden.“¹⁵⁸ Die Sinus Milieu Studie ist von den Kirchen initiiert und daher kritisch auf ihren Wert hin zu betrachten. Trotzdem ist für soziale Dienstleistungen anzunehmen, dass eine milieugerechte Orientierung zur Bedeutung des Dienstes und der Kirche sowie eine interkulturelle und –religiöse Sensibilisierung den Erwartungen der Mitmenschen entgegenkommt. Die Entscheidungen für die Inanspruchnahme einer Dienstleistung in sozialen Einrichtungen kirchlicher Trägerschaft sind dabei pragmatisch begründet (wie z. B. Distanz oder Verfügbarkeit) oder auch religiös motiviert.¹⁵⁹ Die Erwartungshaltung variiert somit stark, auch wenn allgemein von höheren Ansprüchen aufgrund des kirchlichen Anbieters auszugehen ist.¹⁶⁰ Welche religiösen Bedürfnisse sich dann im Dienst an den Mitmenschen auf-tun, wird am Beispiel der Altenhilfe in kirchlichen Einrichtungen beleuchtet.

4.2 Relevanz von religiösen Themen und religiösen Bedürfnisse am Beispiel der stationären Altenpflege

Wie bereits zur Kirchlichkeit der Mitarbeitenden herausgearbeitet, ist die Übertragung von bestimmten Aufgaben an Mitarbeiter mit katholischer Konfession gebunden.¹⁶¹ Pflegerisch oder verwalterisch Tätige außerhalb des Leitungsbereichs sind in kirchlichen Arbeitsverhältnissen allgemein nicht abhängig von der Mitgliedschaft in der katholischen Kirche, aber gebunden an den Auftrag des Dienstgebers und ihm zur Loyalität verpflichtet. Daher sind die religiösen Bedürfnisse der Menschen zu betrachten, denen Pflegekräfte und Sozialarbeiter im Dienst begegnen.

Stationäre Altenpflege ist ein Bestandteil der Altenhilfe, zusammen mit ambulanter und teil-stationärer Hilfe. Die Angebotsvielfalt reicht „von Hilfen (...) bei der Alltagsbewältigung, über pflegerische Unterstützung bei täglichen Lebensverrichtungen und bei Selbstversorgungseinbußen, über präventiv und rehabilitativ orientierter Pflege bis hin zur Schwerkranken- und Palliativpflege, Sterbebegleitung und Hospizarbeit“.¹⁶² An der Pflege der alten Menschen sind Altenpflegekräfte und Sozialarbeitende gleichermaßen beteiligt, sodass sich Pflege nach dem christlichen Menschenbild nicht allein auf den Körper beschränkt, sondern aktivierende Pflege ist. Ziel der Angebote ist es den Menschen längst möglich in seiner Selbstständigkeit und Selbstbestimmtheit zu unterstützen, Sicherheit zu geben und die Würde des Menschen zu wahren. Aus christlicher Sicht entspricht dies dem Zuspruch der Würde von Gott für das ganze Leben des Menschen, den er in seiner Ebenbildlichkeit schuf, unabhängig von den noch vorhandenen menschlichen Fähigkeiten. Daraus resultieren die christ-

¹⁵⁸ Vorhoff, Karin: Migranten suchen Kompetenz und Zugang, <http://www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2009/artikel2009/migrantensuchenkompetenzundzugang?searchterm=Migrante> n. 09.03.2014 (26.01.2014).

¹⁵⁹ Ebd.

¹⁶⁰ Vgl. Braun (2006) 38.

¹⁶¹ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (2008) 16.

¹⁶² Hartmann, Klaus; Hildemann, Klaus: Altenhilfe, in: *Diakonisches Kompendium*, hg. von Ruddat, Günter; Schäfer, Gerhard Karl, Göttingen (2005), 455–466. Hier: 460.

liche Wertschätzung alter Menschen und ein entsprechender Umgang mit dem Alter.¹⁶³

Die Theologie sensibilisiert für die transzendente Dimension des menschlichen Seins, für Fragen nach dem Sinn, nach dem Gelingen des Lebens, nach Leid und nach Tod. In Anlehnung an die vorgestellten religiösen Dimensionen nach Lechner/Gabriel (2009) kann davon ausgegangen werden, dass die religiösen Bedürfnisse der alten Menschen von der existenziellen bis hin zur konfessionellen Dimension reichen, wobei christliche Antworten möglich sind. Mitarbeitenden in der Altenpflege begegnen z. B. Fragen nach dem Krankheitsgrund oder dem Lebenssinn (existenzielle Dimension); Wut gegenüber Gott, Ängsten vor Gott (religiöse Dimension); dem Wunsch nach Seelsorge, Ritualen und Sakramenten (religiös-/konfessionelle Dimension).¹⁶⁴ Als Themenschwerpunkte von Gesprächen in der Pflege sind Leid und Sterben zu nennen. Lebenskrisen erschüttern häufig Glaubensgestalten, sodass spirituelle Bedürfnisse sich während des Krankheitsverlaufes verändern. Allein das Wissen um solche Prozesse der Religiosität alter Menschen kann Mitarbeitenden helfen, sie zu verstehen und Bedürfnisse zu erkennen.¹⁶⁵ Aus der angloamerikanischen Fachliteratur sind Leitlinien, Erfassungsskalen und Äußerungen religiöser Veränderungen für Fachpersonal bekannt.¹⁶⁶ Daraus ist nach Schwert (2010) nicht zu konstatieren, dass Mitarbeitende in der Altenpflege Seelsorger ersetzen, sondern vielmehr mit diesen nach ihren Möglichkeiten kooperieren.¹⁶⁷

Religiöse Bedürfnisse der anvertrauten Menschen sind insgesamt abhängig von ihrer gegenwärtigen Situation, der Angehörigkeit zu einer bestimmten Religionsgemeinschaft und der jeweiligen veränderlichen Glaubensgestalt. Bei der stationären Altenpflege ist anzunehmen, dass ferner die Hauskultur der Einrichtung und die Beziehung zu den Mitarbeitenden sowie deren Religiosität und Zufriedenheit indirekt Einfluss auf die offene Äußerung von religiösen Bedürfnissen nehmen.¹⁶⁸

4.3 Zwischenfazit zu Inhalten und Methoden religiöser Bildung

Die Erwartungen und Bedürfnisse der anvertrauten Menschen an die soziale Einrichtung in kirchlicher Trägerschaft und ihre Mitarbeitenden sind in der religiösen Bildung zu berücksichtigen. Abhängig von der jeweiligen Berufsart sind Kenntnisse über die verschiedenen Religionen, ihre Feste und Rituale, ihr Verständnis von Schuld, Leid, Krankheit und Sterben Gegenstand religiöser Bildung. Ziel ist die Reflexion der beruflichen Arbeit, die Sensibilisierung der Wahrnehmung auf religiöse Bedürfnisse und die Erarbeitung von Methoden zur möglichen Reaktion auf solche.

¹⁶³ Ebd. 458-459.

¹⁶⁴ Vgl. Schwer, Markus. *Selber mehr Mensch sein. Diakonisch-mystagogisches Lernen in der stationären Altenpflege*, Ostfildern 2010, 77.

¹⁶⁵ Orth, Peter: Sinnggebung und Lebensqualität. Theologische Perspektiven in der Altenhilfe, in: *Theologie und soziale Arbeit*, hg. von Krockauer, Rainer; Bohlen, Stephanie; Lehner, Markus, München (2006), 203–211. Hier: 207–208.

¹⁶⁶ Vgl. dazu O'Brien, Mary E.; Stoll, Ruth in Schwert (2010) 75.

¹⁶⁷ Ebd. 77.

¹⁶⁸ Ebd. Hartmann/Hildemann (2005) 465.

5 Verantwortung sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft

„Soziale Unternehmen haben eine besondere Verantwortung, das geistige und moralische Leben auf einem hohen Niveau zu halten: denn sie arbeiten *mit* Menschen, die sich als Person in die Arbeit einbringen; und sie arbeiten *für* Menschen, denen sie in irgendeiner Weise bei der Gestaltung des eigenen Lebens Geleit und Hilfe geben wollen.“¹⁶⁹

Die Implementierung religiöser Bildung als formale Bildung in das betriebliche Weiterbildungsprogramm ist ein Schritt neben vielen, die zu einer christlichen Einrichtung im Sinne einer Mitarbeiter- und Mitmenschenorientierung nach innen und außen führen. Um von Angeboten religiöser Bildung zu der aktiven Gestaltung und Pflege einer christlichen Unternehmenskultur zu kommen, braucht es hinreichende Ermutigungen, Transparenz sowie eine passgenaue Planung. An dieser Stelle wechselt die Betrachtung von der Analyse der Mitarbeitenden und den ihnen anvertrauten Menschen hin zu dem organisationalen Rahmen, in dem die Mitarbeitenden ihre Werte leben, gleichzeitig ihre Leistungsbereitschaft abrufen und Förderung finden können.

5.1 Einordnung religiöser Bildung in die Personal- und Organisationsentwicklung

Der Bereich der Fort- und Weiterbildung ist in Unternehmen der Personalentwicklung zuzuordnen, welche, zusammen mit der Personalbeschaffung und dem Personaleinsatz, den Gesamtbereich des Personalmanagements umfassen. Personalentwicklung ist aufgeschlüsselt in die drei Bereiche Personalbildung, -förderung und Organisationsentwicklung. Im engeren Begriffsverständnis umschließt es alle Maßnahmen zur Aus-, Fortbildung und Umschulung, während im weiteren Sinne Personalentwicklung als Teil der Organisationsentwicklung die Veränderung des Unternehmens unterstützt. Ziel der Personalentwicklung ist die zukunftsorientierte Qualifizierung der Mitarbeitenden hinsichtlich der unternehmenseigenen Anforderungen unter Berücksichtigung ihrer individuellen Interessen. Der Einsatz geeigneter Maßnahmen und Strategien trägt dazu bei, dass Mitarbeitende ihre Aufgaben optimal wahrnehmen und ihre Arbeitszufriedenheit steigt.¹⁷⁰

Die Personalarbeit begibt sich in ein ständiges Spannungsfeld zwischen Soll-Anforderungen und Ist-Qualifikationen, dessen Lücke den Personalentwicklungsbedarf darstellt.¹⁷¹ Bezogen auf soziale Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft ist es die gegenwärtige und zukünftige Herausforderung, das spezifisch Christliche, Kirchliche bzw. Konfessionelle in sozialen Dienstleistungen und den Einrichtungen zu sichern.¹⁷² Die organisationale Selbstvergewisserung des christlich-kirchlichen Profils liegt in der ökonomischen Erkenntnis seines Wettbewerbsfaktors und Alleinstellungsmerkmals, verbunden mit der moralischen Verantwortung für die identitätsbildende und sinnstiftende Beschäftigung der Mitarbeitenden (Mitarbeitergewinnung, -zufriedenheit und –bindung). Ferner wirkt sich diese auf den Umgang untereinander

¹⁶⁹ Reber, Joachim: "Meister, wo wohnst Du?". Aspekte einer christlichen Unternehmenskultur, in: *Spiritualität und innovative Unternehmensführung*, hg. von Schoenauer, Hermann, Stuttgart (2011), 470–487. Hier: 480.

¹⁷⁰ Vgl. Lindner-Lohmann u. a. (2012) 142-143.

¹⁷¹ Ebd. 145.

¹⁷² Vgl. Schrage (2011) 11.

und mit dem anvertrauten Menschen aus (Kundenorientierung). Die Basis des christlichen Profils ist im Anspruch der Einrichtungen und der Dienstgemeinschaft zu finden. Problematisch kann jedoch laut Beckmann (2007) die Frage nach dem Grad der Bindung und Loyalität besonders in kirchlichen Einrichtungen sein, und zwar aufgrund der Diversität der Arbeitsverhältnisse von Hauptamtlichen, Teilzeitbeschäftigten und Ehrenamtlichen sowie unterschiedlicher kirchlicher Verpflichtungsgrade, abhängig von Tätigkeit und Position.¹⁷³ Besonders gravierend ist dies dann, wenn dieser Prozess nicht partizipatorisch angelegt, sondern aus der Führungsebene diktiert ist.

Der Wettbewerbsdruck im sozialen Markt, bedingt durch den Fachkräftemangel und demographischen Wandel, hat zum Einzug von Managementtheorien und Professionalisierung der Tätigkeiten geführt. Diese Entwicklungen sind nicht generell anzuklagen, ist es doch zunächst unabdingbar, die Marktposition und hierdurch die Existenz der Einrichtungen zu sichern. Die Irritation dieser Reorganisation unter den Mitarbeitenden ist jedoch nach einer Studie der Fachhochschule der Diakonie in Stuttgart von 2011 gegeben. Die Arbeitsbedingungen haben sich verändert¹⁷⁴ und sind häufig nicht kompatibel mit inneren Überzeugungen und nach außen darzustellenden Werten.¹⁷⁵

Die Phase der Veränderungen wird unter Berücksichtigung des Fachkräftemangels und anstehender Fusionen in den nächsten Jahren andauern. Den Verunsicherungen und Ängsten sind mit klaren Vorstellungen für die Zukunft entgegenzutreten. Daher sind die Institutionen am Zug, sich in ihrem christlichen Auftrag selbst zu vergewissern, um ihren Mitarbeitenden und den Herausforderungen zukunftsweisend zu begegnen. Hüster (2011) formuliert im Blick auf die Profilbildung katholischer Krankenhäuser treffend: Ein christliches Profil ist nicht erst zu entwickeln, dennoch gilt es, „die Sendung neu zu entdecken“.¹⁷⁶

Die ganzheitliche, gezielte Veränderung der Organisation ist eine Definition des Organisationsentwicklungsbegriffs. Übertragen auf den Entwicklungs- bzw. den Entdeckungsprozess eines christlichen Profils kann mittels einer Strategie der komplexe Lernprozess neu initiiert, gesteuert und kontrolliert werden. Die Ableitung geeigneter Entwicklungsmaßnahmen folgt aus der Analyse der Ist-Situation zur Erkennung des Problems. Maßnahmen der Organisationsentwicklung richten sich im Gegensatz zur Personalentwicklung nicht allein an die Mitarbeitenden, sondern gehen einher mit Änderungen der Organisationsstruktur.¹⁷⁷ Die größtmögliche Beteiligung der Mitarbeitenden ist als wichtiger Erfolgsfaktor herauszuheben, da es sich in sozialen Berufen um personenbezogene Dienstleistungen handelt. Christliche Profilbildung darf infolgedessen nicht als zusätzliche Aufgabe der Öffentlichkeitsarbeit oder alleiniger Prozess des Vorstandes missverstanden werden, da sie ein Fundament braucht, welches sich in der Werteorientierung des Trägers sowie einer lebendigen christli-

¹⁷³ Vgl. Beckmann, Jens. *Wohin steuert die Kirche? Die evangelischen Landeskirchen zwischen Ekklesiologie und Ökonomie*, Stuttgart 2007, 325.

¹⁷⁴ Vgl. Hagemann (2013) 2-5.

¹⁷⁵ Eine Betrachtung der Arbeitsbedingungen in sozialen Berufen der Kirche wird an dieser Stelle nicht geleistet. Der Faktor der mangelnden Kirchenbindung wurde bereits unter 3.1.1 erörtert.

¹⁷⁶ Hüster (2011) 200.

¹⁷⁷ Vgl. Lindner-Lohmann u. a. (2012) 142-143.

chen Unternehmenskultur widerspiegelt.¹⁷⁸ Diese allgemeinen Vorstellungen von Kultur sind näher zu spezifizieren, um sie im Unternehmen zu erkennen und zu gestalten. (dazu 5.2)

Religiöse Bildungsangebote zu offerieren, ist ohne den geeigneten Rahmen für die Verwirklichung in den Arbeitsprozessen, die Anerkennung und Motivation der Führungskräfte und Mitarbeitende nicht sinnvoll. Dies ist vergleichbar mit der Aussaat von Getreide, ohne vorab zu untersuchen, inwieweit der Boden überhaupt kultivierbar und der Mensch bereit dafür ist, sich der Pflege und Ernte der Pflanzen anzunehmen. Religiöse Bildung ist aus diesem Grund als Maßnahme der Personalentwicklung in den ganzheitlichen, langfristigen Prozess der Organisationsentwicklung einzubinden. Am Beginn des Prozesses steht die Analyse der Unternehmenssituation hinsichtlich christlicher Werteorientierungen. Ziel ist es nun die Art und Weise der Einbindung religiöser Bildung unter Einbeziehung der „Soll-Anforderungen“ einer christlichen Unternehmenskultur herauszuarbeiten. Im Anschluss daran werden Wege zur Wiederentdeckung und Weiterentwicklung einer christlichen Unternehmenskultur unter Einbeziehung religiöser Fort- und Weiterbildung vorgestellt.

5.2 Aspekte einer christlichen Unternehmenskultur oder die „Soll-Anforderungen“

„Ein Unternehmen ist christlich, wenn in ihm eine Atmosphäre entsteht, in der Menschen – Klienten, Bewohnern, Mitarbeitern – buchstäblich das Herz aufgeht.“¹⁷⁹

Dieser Schritt der Arbeit beginnt mit den legitimen Fragen danach, wie soziale Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft, ihre Unternehmenskultur, die Erbringung der Dienstleistungen und die Mitarbeitenden idealtypischerweise sein sollen.

Die Antwort und die Suche nach dieser sind von Einrichtung zu Einrichtung unterschiedlich, da Unternehmenskultur allgemein definiert wird als „die von einer Gruppe gemeinsam gehaltenen grundlegenden Überzeugungen, die für die Gruppe insgesamt typisch sind“.¹⁸⁰ Diese Überzeugungen wirken auf das Empfinden und Verhalten der Gruppenmitglieder und äußern sich sichtbar in ihren Handlungen. Der unbewusste Prozess der Entstehung von Überzeugungen ist somit erfahrungsbasiert und gruppenspezifisch, entwickelt sich durchweg fort und verbreitet sich in der Gruppe.¹⁸¹ Jede Einrichtung hat somit eine lebendige Unternehmenskultur. Sie ist wandelbares und gestaltbares Ergebnis des Prozesses eines lernenden Unternehmens, welches andauernd versucht, sich in die Umgebung zu integrieren, um neuen Einflüssen bestmöglich zu begegnen.

¹⁷⁸ Hüster, Paul (2013), Profilbildung katholischer Krankenhäuser, <http://www.kd-essen.de/fileadmin/system/diverses/Praesentation-Profilbildung-kath-Krankenhaeuser-2013.pdf>, (27.12.2013) Folie 3.

¹⁷⁹ Reber, Joachim: Spiritualität in sozialen Unternehmen - vom spirituellen Angebot zu einer (christlich-) spirituellen Unternehmenskultur, in: *Geistesgegenwärtig pflegen*, hg. von Stockmeier, Johannes; Giebel, Astrid; Lubatsch, Heike, Neukirchen-Vluyn (2012), 228–239. Hier: 236.

¹⁸⁰ Sackmann, Sonja A. *Unternehmenskultur. Analysieren - Entwickeln - Verändern ; mit Checklisten, Fragebogen und Fallstudien*, Neuwied, Kriftel 2002

¹⁸¹ Ebd.

Unternehmenskultur kommen wichtige Funktionen zu, da sie zur Reduzierung von Komplexität, der Sinngebung der Arbeit, der Orientierung sowie der Vermittlung von Stabilität, Sicherheit und Kontinuität beiträgt.¹⁸²

Diese Faktoren wirken sich auf die Qualität der Arbeit und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und damit ebenso auf die Mitarbeiterbindung und Kundenorientierung aus. Eine Unternehmenskultur ist daher nach Hofmann (2010) auf verschiedenen Ebenen erkennbar. Ihr Analysemodell einer christlichen Unternehmenskultur entwickelt Hofmann aus dem Unternehmenskulturmodell von Schein. Die Artefakte sind sichtbare Elemente der Kultur, wie z. B. Umgangsformen, Raumgestaltung, Rituale. Leitbilder und explizite Normen sind auf der mittleren Ebene der Werte, die nicht immer ganz bewusst sind, zu finden. Grundannahmen sind z. B. das Menschenbild und der christliche Glaube, welche als selbstverständlich vorausgesetzt werden. Richtungsweisend kann zum einen das Leitbild von Unternehmen sein, in dem langfristige Vision, Werte und definierte Zielvorstellungen sowie die dazugehörigen Strategien zur möglichen Realisierung abgebildet sind. Ein Leitbild bildet aber noch keine Kultur.¹⁸³

Wie kann ein christliches, wie eingangs zitiert, herzöffnendes Unternehmen aussehen? Reber (2009, 2011) geht von dem Begriff einer spirituellen Kultur aus. Die Suche nach dem Profil in kirchlichen Einrichtungen gehe einher mit dem Begriff der Spiritualität als Marktfaktor, der Unterscheidungsmerkmal zum Profit-Bereich ist. Die Kultur einer Einrichtung in kirchlicher Trägerschaft spiegelt sich nicht allein in den sichtbaren regelmäßigen Feiern von Gottesdiensten wider.

Reber (2009) stellt zu Spezifizierung drei Aspekte einer christlich-spirituellen Unternehmenskultur dar, die für sein Verständnis des Begriffes von besonderer Tragweite sind: Unterbrechungs-, (Selbst-)Reflexions- und Gebetskultur.¹⁸⁴

Die Unterbrechungskultur, die er als Basis bezeichnet, zeigt sich in dem geregelten Niederlegen der beruflichen Tätigkeit. „Unterbrechungen sind Vollzugsformen der Freiheit.“¹⁸⁵ Durch sie kann der Mensch ausbrechen aus Mustern und Routinen und im Arbeitsleben mehr Mensch sein. Diese Menschlichkeit durchdringt das ganze Unternehmen und ist bemerkbarer Bestandteil einer christlichen Mitarbeiterführung, die fürsorglich mit ihrer wertvollsten Ressource, den Mitarbeitenden, umgeht, auf die Strukturierung der Zeit achtet und heilige Auszeiten bietet.¹⁸⁶

Bestandteil der Unterbrechungskultur sind weiterhin Gelegenheiten zum Rückblick. Zeiträume zur (Selbst-)Reflexion fördern eine christliche Unternehmenskultur durch regelmäßige Zusammenkünfte der Mitarbeitenden, in denen berufliche Erfahrungen und Prozesse betrachtet werden. Die Bedeutung dieser Zeiträume ist nicht zu unterschätzen, um Gestaltungsmöglichkeiten bewusster wahrzunehmen, sich in seinem

¹⁸² Ebd. 39-43.

¹⁸³ Vgl. Hofmann, Beate: Grundlagen diakonischer Unternehmenskultur, in: *Diakonische Unternehmenskultur*, hg. von Hofmann, Beate, Stuttgart (2010), 14–36. Hier: 15-16.

¹⁸⁴ Reber, Joachim. *Christlich-spirituelle Unternehmenskultur*, Stuttgart 2013, 56-124. Reber (2009) 109-110.

¹⁸⁵ Reber (2009) 109.

¹⁸⁶ Ebd.

Menschsein zu vergewissern und zu besinnen.¹⁸⁷ Als Vertiefung dieser Kultur ist ferner die Kommunikationskultur angeführt, sodass die Mitarbeitenden ihre Erfahrungen, Werte und Vorstellungen austauschen. Reber spricht an dieser Stelle weiterführend von einer existenziellen Kommunikation, die keine Tabus kennt, wo alles zur Sprache kommen darf.¹⁸⁸

Äußerst bedacht führt Reber die Gebetskultur als dritten Aspekt an, die sich nicht permanent in direkten Formen wie Gottesdiensten zeige. Vielmehr geht es ihm um die transzendente Beziehung durch das Gebet, die die Mitarbeitenden durch ihre Arbeit begleiten kann. Der Blick des liebenden Gottes schenkt gleichermaßen eine Atmosphäre ernsthafter Bedeutsamkeit, auch bei häufig fehlendem Zuspruch zur Arbeit, und Gelöstheit durch die geteilte Verantwortung.¹⁸⁹ Dieser dritte Aspekt der Kultur ist von hoher Bedeutung und in seiner Umsetzung doch am schwersten. Die Verinnerlichung der Leiturgia, die Feier der Sakramente, ist eine Form des Wesens der Kirche. Diese kann ein möglicher Zugangspunkt für die Mitarbeitenden zur Gottesbeziehung sein. Die dargestellten Kulturaspekte sind vergleichbar mit den Identifizierungsfaktoren kirchlicher Einrichtungen nach Schuster (2005) z. B. Strukturierung der Zeit, heilige Auszeiten, Erfahrungsräume bieten.¹⁹⁰

Eine anzunehmende Besonderheit christlicher Unternehmenskultur besteht infolgedessen darin, dass in ihr dazu anregt wird, unterbewusste, erfahrungsbasierte Überzeugungen und Prozesse, welche eine Kultur bilden, gezielt zu reflektieren, zu kommunizieren und zu gestalten. Grundvoraussetzung dazu ist die Unterbrechung der Arbeit. Diese Annahme wird bekräftigt durch die von den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden Caritas und Diakonie im Jahr 2011 veröffentlichte Handreichung zu den „Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur“. Dem Bereich Fort- und Weiterbildung als Teil des Personalmanagements wird die Bedeutung zugewiesen, ausreichend qualifiziertes Personal bereitzustellen. Als Schlüsselqualifikation wird die „systematische Förderung der theologisch-ethischen Reflexionsfähigkeit“ genannt, welche für Mitarbeitende in sozialen Einrichtungen obligatorisch ist. Ergänzt wird dies durch Angebote zur Auseinandersetzung mit christlichen Grundsätzen und Wertvorstellungen in Verbindung mit Angeboten zur Weiterentwicklung der seelsorglichen und spirituellen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zur ihrer Weiterqualifizierung, z. B. in der Sterbebegleitung.¹⁹¹

Der Zweck der Handreichung ist die Konkretisierung ergänzender Anforderungen an die Qualität christlich-diakonischer Einrichtungen. Ursächlich war die Erkenntnis von Einrichtungen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, dass Qualitätsmanagementsysteme nicht die christlichen Werte berücksichtigen und dementsprechend Prozesse unkontrollierbar und nicht weiterzuentwickeln sind.¹⁹² Die Rahmenbedingungen stehen im Dienst der Schärfung und Entwicklung des christlichen Einrichtungsprofils. Die Operationalisierung erfolgt mittels eines sogenannten Auditcheckbuches, in Ver-

¹⁸⁷ Ebd. 109-110.

¹⁸⁸ Vgl. ebd. (2013) 77-80.

¹⁸⁹ Ebd. (2009) 110.

¹⁹⁰ Schuster (2005) 82.

¹⁹¹ Diakonisches Werk der EKD e.V., Deutscher Caritasverband e.V. *Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur in Caritas und Diakonie* 2011, 11.

¹⁹² Ebd.

bindung mit dem geplanten oder in der Durchführung befindlichen Zertifizierungsprozess der Einrichtung. Die Rahmenbedingungen umfassen alle Bereiche einer Organisation und sind hilfreich für die Betrachtung der Soll-Anforderungen, geben aber keine Auskunft, an welchen Kriterien sich religiöse Bildung orientieren kann oder was das Ergebnis theologisch-ethischer Reflexionsfähigkeit sein soll.

Festzuhalten ist, dass der Mensch – Führungskraft, Mitarbeiter und anvertrauter Mensch - Ausgangsbasis einer christlichen Unternehmenskultur ist und die Wiederentdeckung des christlichen Profils im Arbeitsalltag ihren Ansatzpunkt hat. Das Angebot religiöser Bildung, Möglichkeiten zur Reflexion und die Erfüllung der Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur sind dabei wesentliche Voraussetzungen, bilden aber noch keine Kultur.

Das Fundament einer Kultur sind, zurückgreifend auf Hofmanns Modell, nicht mehr allein die Werte des Unternehmens, welche zu gestalten sind, „sondern in der Gestaltung einer diakonischen Unternehmenskultur müssen diese Werte mit den Wertvorstellungen der Mitarbeitenden ins Gespräch gebracht und inkulturiert werden.“¹⁹³ Grund hierfür ist die Pluralität religiöser Einstellungen, welche nach Hagemanns Untersuchung in der Arbeit zu Privatisierung führt und den offenen Austausch am Arbeitsplatz begrenzt. Das Thema wird häufig tabuisiert und fördert damit eine Stimmung der Ungewissheit dahingehend, „ob die eigenen religiösen Haltungen und spirituellen Praktiken den Erwartungen des Trägers entsprechen.“¹⁹⁴

Das Modell der G-CIM für katholische Krankenhäuser unterstreicht dies. Ausgehend von festgesetzten zentralen Wertprinzipien¹⁹⁵ wird das Unternehmen von den Mitarbeitenden bewertet. Des Weiteren werden diese entsprechend „geschult und befähigt [...] diese Grundüberzeugungen in ihrem Arbeitsbereich authentisch zu leben“ und eine werteorientierte Unternehmenskultur langfristig zu bilden.¹⁹⁶ Das Erreichen einer hohen Identifikation liegt in der Kommunikation und Kontaktaufnahme der Mitarbeitenden um ein Wir-Gefühl zu erzeugen. Die Wert- und Identitätsprinzipien Menschenwürde und Gemeinwohl bilden das Fundament, ausgehend von der katholischen Soziallehre. Die Verantwortung der Einrichtungen besteht in der Anerkennung der Würde jedes einzelnen Menschen d. h. der dort arbeitenden Mitarbeitenden und Führungskräften wie auch der auf Hilfe angewiesenen anvertrauten Menschen. Die Gemeinwohlorientierung hat eine doppelte Ausrichtung. Kirchliche Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens sind einerseits für die Verbesserung der sozialen und gesundheitlichen Lage der Bevölkerung zuständig. Andererseits tragen sie Verantwortung für die Förderung und Entfaltung der Mitarbeitenden und die Dienstgemeinschaft.¹⁹⁷ Zu den sechs Wert- und Identitätsprinzipien katholischer Krankenhäuser gehören Solidarität mit Armen und bedürftigen Menschen, ganzheitliche Versorgung, Respekt vor der Würde des menschlichen Lebens, partizipatorische Dienstgemeinschaft im gegenseitigen Respekt, ressourcenorientierte Verwalterschaft sowie

¹⁹³ Hofmann (2010) 30.

¹⁹⁴ Hagemann, Tim: Arbeit, Gesundheit, Spiritualität & Religiosität, <http://www.ekd.de/si/download/Bericht.pdf>, 31.01.2014, 13.

¹⁹⁵ Die Prinzipien entstanden durch die Erstellung von Richtlinien US-amerikanischer Bischöfe unter Einbeziehung von Führungskräften des Gesundheitswesens.

¹⁹⁶ Günther (2013) 113.

¹⁹⁷ Vgl. ebd. 110.

das Handeln in der Gemeinschaft der Kirche.¹⁹⁸ Sie dienen für die vorliegende Arbeit als beispielhafter Ansatz zur Werteorientierung, der durch einen Forschungsprozess begleitet wird. (Tab. 4) Vergleichbar ist dies mit anderen Einrichtungen, die in Leitbildern ihre Identität und die Werte, an denen die Mitarbeitenden sich orientieren, grundgelegt haben.

Tab. 4: Wert- und Identitätsprinzipien der G-CIM

Wert- und Identitätsprinzipien	Bedeutung
Solidarität mit Armen und bedürftigen Menschen	Gottes Sorge um Arme und Verwundete Identifikation Jesu mit Notleidenden → Dienst am Rande der Gesellschaft → Identifikation/Anwaltschaft mit/für Menschen in Armut
Ganzheitliche Versorgung	Fürsorge ist Beziehung Anerkennung der Einheit von Leib und Seele → Interdisziplinärer, koordinierter Heilungsansatz
Respekt vor der Würde des menschlichen Lebens	Fundamentale Verpflichtung der Förderung und Verteidigung der menschlichen Würde Heiligkeit des menschlichen Lebens von Empfängnis bis Tod Berufung der Mitarbeitenden Gott in den Menschen zu erkennen, Respekt für das Leben wird daher gefordert
Partizipatorische Dienstgemeinschaft in gegenseitigem Respekt	Einrichtungen unterstützen und fördern Mitarbeitende zur Übernahme von Verantwortung unter Berücksichtigung ihrer Fähigkeiten. Weiterbildung und Entwicklung dahingehend, die Verantwortung wirksam wahrnehmen zu können Förderung respektvoller, leistungsfähiger Arbeitsbeziehungen unter Mitarbeitenden, unabhängig von Titel und Funktion
Ressourcenorientierte Verwaltung	Beurteilung der Arbeit danach, wie gut mit dem anvertrauten Erbe verfahren wird. Verantwortlicher Umgang mit allen vorhandenen Ressourcen, z. B. Humanressourcen in der Organisation zu bewahren.
Handeln in der Gemeinschaft der Kirche	Treue am Heilungsauftrag Jesu Erbe der (Ordens-)Gründer und Kirche Beachtung ethischer und religiöser Vorgaben der römisch-katholischen Kirche Zusammenarbeit mit der Kirche vor Ort, um sich den Bedürfnissen der Menschen annehmen zu können.
Menschenwürde und Gemeinwohl	

Eigene Darstellung in Anlehnung an Günther (2013) 110-112.

Werteorientierung ist aus der Sicht von Hofmann (2010) das Profilvermerkmal von Diakonie, was in Ritualen, Symbolen und Strategien durch die Organisation zu realisieren ist und in die die transzendente Sinngebung des diakonischen Handelns“ für den Mitarbeitenden münden kann. Die Förderung des Kohärenzsinn, wie bereits unter dem Punkt religiöses Lernen ausgeführt, bietet die Chance, die Brücke zwischen eigenen Wertevorstellungen und den Werten des Unternehmens zu schlagen. Damit kann die Arbeit im doppelten Sinne sinnstiftend werden, wenn die Mitarbeitenden zu der Erkenntnis kommen, dass die Überzeugungen, welche aus den Erfahrungen des Berufsalltags entstehen, sich an christlichen Werten orientieren und sich dadurch eventuell gegebene Diskrepanzen auflösen.¹⁹⁹ Werteorientierung ist dann als ein möglicher Zugang zu einer christlichen Unternehmenskultur zu verstehen, der parti-

¹⁹⁸ Vgl. ebd. 110-112.

zipatorisch angelegt sein sollte sowie von einer motivierend offenen und vor allem zwanglosen Art geprägt ist.

„(...). Geschieht dies nicht, machen sich Entmutigung, Erschöpfung oder Angst breit, dann sind Geist und Kultur des Unternehmens nicht christlich, ganz gleich, wie fromm es sich nach innen und außen darstellt.“²⁰⁰

Zusammenfassend ist eine Unternehmenskultur aus der Perspektive der Mitarbeitenden dann christlich, wenn ihre Arbeit nicht allein Erwerbstätigkeit darstellt, sondern ein diakonisches-karikatives Handeln, nach reflektierten christlichen Werten, welches Sinn stiftet und zufriedenstellt, mit eventuell transzendtem Bezug. Der Anspruch des kirchlichen Arbeitgebers sollte es sein, den Mitarbeitenden immer wieder neu Orientierung und Sicherheit im Wertpluralismus der Zeit zu geben, damit die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung steigt.²⁰¹ Indem Mitarbeitende im Unternehmen Erfahrungen machen können, in denen ihre Überzeugungen und Werte sich als lösungstauglich in Problemlagen erweisen oder sich entsprechend weiterentwickeln, erleben sie die Stabilität der Unternehmenskultur.

Die richtige Kommunikation der Profilierung ist Teil des Marketings einer attraktiven Arbeitgebermarke, auf das an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden kann. Für die vorliegende Arbeit ist der strategische Prozess der Wiederentdeckung des christlichen Profils weiterführend zu betrachten und nach der Rolle und den Voraussetzungen religiöser Bildungsangebote zu fragen, mit dem Ziel weiterer Inhalte und Gestaltungshinweise ableiten zu können.

5.3 Analyse- und Entwicklungsmodelle einer Unternehmenskultur unter Einbeziehung religiöser Bildung - die Ist-Situation analysieren und entwickeln

5.3.1 Das Organisationsassessment katholischer Krankenhäuser mittels der German – Catholic Identity Matrix (Thomas Günther)

Die G-CIM besteht aus der Verknüpfung von den sechs bereits dargestellten Wert- und Identitätsprinzipien (vertikal) für katholische Krankenhäuser, mit sechs Umsetzungs- und Reifegraden (horizontal). (Anhang 8) Durch die Methode des Organisationsassessments wird langfristig das Ziel verfolgt, die Wert- und Identitätsprinzipien in alle Strukturen und Arbeitsprozesse zu integrieren. Möglichst viele Mitarbeitende sollen in den Prozess der Unternehmensbewertung miteinbezogen werden. Die Geschäftsführung trifft eine geeignete Auswahl und schult die Teilnehmenden in der Funktionsweise der G-CIM. Am Tag des Assessments wird zu jedem der Wertprinzipien eine Gruppe gebildet, welche anhand der von der Geschäftsführung zusammengestellten Dokumentenbasis durch die Beantwortung hinterlegter Fragen, die Reifegrade der Umsetzung eines Wertprinzips in der Praxis betrachten. (Anhang 7) Die einzelnen Gruppen von 4-8 Mitgliedern werden von zwei externen Beratern im Ablauf und der Sicherung der Ergebnisse unterstützt.²⁰² Die Gruppe, die das Wert-

¹⁹⁹ Vgl. Hofmann (2010) 30-31. Sie weist daraufhin, dass ebenso für Menschen in sozialen Einrichtungen der Kirche, die sich zwar an diesen Werten in der Arbeit orientieren, diese aber nicht teilen wollen, Möglichkeiten geschaffen werden müssen, in die Unternehmenskultur einbezogen zu werden.

²⁰⁰ Reber (2012) 236-237.

²⁰¹ Vgl. Hofmann (2010), Grundlagen, 31.

²⁰² Vgl. Günther (2013) 114.

prinzip „Anerkennung der Menschenwürde“ betrachtet und bewertet, findet dies zum Beispiel im Leitbild hinterlegt (Planung), aber in der Praxis in der Art der Mitarbeiterauswahl (Ausrichtung), dem Umgang mit ausländischen Patienten (Prozess) oder dem Angebot von entsprechenden spezifischen Fortbildungsmaßnahmen (Schulung) unzureichend umgesetzt. Ferner wird betrachtet, inwieweit die Prinzipien nach innen (Messung) und außen (Wirkung) gelebt werden bzw. es Instrumente zur Qualitätsüberprüfung gibt wie die Patientenbefragung.

Die Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten festzuhalten ist weitere Aufgabe, sowie die bisherige Umsetzung der Reifegrade nach individueller Überlegung per Konsensbeschluss zu bewerten. Der Abschlussbericht wird der Geschäftsführung vorgelegt, welche dann über die Implementierung geeigneter Maßnahmen zur Organisations- und Personalentwicklung entscheidet.²⁰³

Ein solches Organisationsassessment kann der Startschuss für die strategische Entwicklung einer authentischen, durch Mitarbeiter getragenen christlichen Unternehmenskultur sein. Die Methode erkennt treffend an, dass zwischen der in Dokumenten beschriebenen und der gelebten (Ist-)Kultur einer Einrichtung Welten liegen können. Erst nach dieser Betrachtung und ganzheitlichen Bewertung des Systems können Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen abgeleitet werden.²⁰⁴ Wie geeignete Schulungsmaßnahmen zu den Werteprinzipien aussehen, ist nicht beschrieben.

Im Vergleich zu den „Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur“ handelt es sich bei der G-CIM um keinen Zertifizierungsprozess, sodass nicht die qualitative Erfüllung genormter Vorgaben, sondern die bisherige Umsetzung betrachtet wird.

5.3.2 Ein Vorschlag zur Analyse der Unternehmenskultur anhand der Dimensionen des „Totalen Schmerzes“ (Joachim Reber)

Zu dem bereits beschriebenen Modell der Unternehmenskultur nach Schein, welches Hofmann (2010) auf diakonische Unternehmen anpasste, entwickelt Reber (2013) ein ergänzendes Analysemodell. Als Grund hierfür nennt er die Zweidimensionalität des Modells. Die Ebene der sichtbaren Artefakte der Kultur, die unsichtbare Ebene der Werte sowie die der Grundannahmen werden in einem Bild des „Eisbergs“ bzw. der „Lilie“ dargestellt, obwohl ein Dimensionswechsel erfolgt.²⁰⁵ „Die ausgesprochenen Werte und Grundannahmen sind in den Artefakten gewissermaßen „verkörpert“. Das, was konkret sichtbar wird, ist (...) die materielle Dimension einer geistigen oder geistlichen Realität.“²⁰⁶

Um sich dem Lebendigen einer Unternehmenskultur unter Einbezug der interaktionellen, zwischenmenschlichen Ebene anzunähern, beschreibt Reber in Anlehnung an die fünf Dimensionen menschlichen Schmerzerlebens die Unternehmenskultur und deutet sie aus. Auf dieser Grundlage kann dann der methodische Dreischritt zur Wahrnehmung, Bewertung und Gestaltung der Unternehmenskultur als fortlaufende

²⁰³ Ebd.

²⁰⁴ Ebd.

²⁰⁵ Vgl. Reber (2013) 30-31.

²⁰⁶ Ebd. 31.

Aufgabe zum Einsatz kommen.²⁰⁷ An dieser Stelle findet die jeweils kurz dargestellte Dimension weiterführend Anwendung auf das Instrument der Fort- und Weiterbildung. Dadurch sollen für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung Handlungsimplicationen abgeleitet werden, um den Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur und religiöser Bildung herzustellen.

Die materielle Dimension umfasst das, was ein Unternehmen grundlegend braucht um den Betriebsablauf zu garantieren. Dabei können vor allem die finanziellen und zeitlichen Mittel der Einrichtung Betrachtung finden, ebenfalls die Sicherheit der Stellen der Mitarbeitenden sowie ihre Berufs- und Karriereperspektiven.²⁰⁸ Geeignete Rahmenbedingungen sind kein Garant für hohe Arbeitszufriedenheit. Wenn es jedoch in einem Unternehmen an Geld, Zeit, Zukunftsorientierung und Sicherheit mangelt, kann es sein, dass sich diese „Kultur der Kargheit (...) unter Umständen auch in Bereiche hinein fortpflanzt, wo eigentlich Ressourcen im Überfluss vorhanden sind (Lob, Anerkennung, gute Umgangsformen...)“.²⁰⁹

Die materielle Dimension, ausgelegt auf Fort- und Weiterbildung, ergibt wichtige Implikationen. In der Vorbereitung der Fortbildungen liegt unter anderem in der Klärung von finanziellen, räumlichen und zeitlichen Fragen, sowie in der Erschließung von Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Einrichtungen. Nicht jeder Mitarbeitende soll und kann an religiösen Bildungsmaßnahmen teilnehmen, weil nicht hinreichend Ressourcen verfügbar sind. Daher besteht die Notwendigkeit die Teilnahme an Angeboten im Team abzusprechen und zu koordinieren. Handelt es sich um Weiterbildungen, werden Signale im Blick auf die Berufsperspektivenerweiterung der Mitarbeitenden gesendet, die generell erfüllbar sein sollten. Weiterhin ist ein realistischer Mehrwert für die Handlungskompetenz der Mitarbeitenden durch die Weiterbildung zu erwarten, der in der Praxis den notwendigen technischen und materiellen Rahmen zur Umsetzung finden muss. Das können z. B. Zeit und Materialien sein, um mit Bewohnern des Altenheims Feste des Kirchenjahres zu gestalten und zu feiern. Wenn es Probleme in der materiellen und zeitlichen Dimension gibt, sollen diese in religiösen Weiterbildungsmaßnahmen nicht tabuisiert, sondern thematisiert werden, damit über geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Situation in der Praxis diskutiert werden kann, besonders bei Führungskräften.

Die psychische Dimension geht auf die Stimmung am Arbeitsplatz und die Gefühle der Menschen in diesem Umfeld ein. Die Leitfrage lautet: Welche Gefühle werden „bei den Mitarbeitenden, den Führungskräften, den Klienten oder Kunden geweckt oder zumindest angezielt“?²¹⁰ Die materielle Dimension kann Auswirkungen auf die psychische Dimension insofern haben, dass Zeitdruck am Arbeitsplatz oder befristete Stellen zu einer Kultur der Endzeitstimmung führen. Ist diese von Angst, Misstrauen, Intoleranz oder Mutlosigkeit geprägt, „kann eine christliche Unternehmenskultur nicht gedeihen“.²¹¹

²⁰⁷ Vgl. ebd.

²⁰⁸ Ebd. 32-33.

²⁰⁹ Ebd. 33.

²¹⁰ Ebd. 33.

²¹¹ Ebd. 34.

Angebote religiöser Bildung haben dann eher grundlegenden Charakter, um wahrzunehmen woran es fehlt und um für die Situation zu sensibilisieren. Für die Wahrnehmung von Fort- und Weiterbildungsangeboten allgemein ist es unabdingbar, dass die Mitarbeitenden von ihren Vorgesetzten dazu ermutigt werden und sich guten Gewissens von ihrem Arbeitsplatz entfernen können. Bei zu großem Zeitdruck z. B. aufgrund von Krankheit oder bei jeglicher Form von Widerstand ist der Erfolg der Teilnahme grundsätzlich gefährdet. Auch eine Betrachtung der psychischen Dimension in den Fortbildungsveranstaltungen ist wichtig, z. B. die Berücksichtigung die Erwartungen und Gefühle der Teilnehmenden.

Die soziale Dimension blickt auf das zwischenmenschliche Leben in der Organisation. Zur Analyse kann die Leitfrage Orientierung geben: „Wie werden Beziehungen gestaltet?“²¹² Strukturen wie die Hierarchiekultur wirken sich auf das Miteinander aus. Des Weiteren sind die Art und Weise zu kommunizieren, ob es Informationsasymmetrien gibt oder geregelte Umgangsformen, Ausdruck der sozialen Dimension einer Unternehmenskultur. Reber führt ferner Artefakte wie „die Begrüßungs- oder Verabschiedungskultur (...), die Anerkennungskultur, die gemeinsame Feiernkultur“ an.²¹³ Für Mitarbeitende in sozialen Berufen ist soziale Kompetenz ihr Beruf. Empathie, Teamfähigkeit und Kritikfähigkeit sind dabei unausweichlich Bestandteil. Für Fort- und Weiterbildung ist somit die soziale Kompetenz der Mitarbeitenden von Bedeutung. In religiösen Angeboten sollten soziale Kompetenzen vertieft werden, durch den Einsatz adäquater Methoden von Gruppenarbeit, Evaluation und Kommunikationsstrategien.

Die geistig/moralische Dimension schaut auf die Überzeugungen, die Werte und Grundannahmen, die unter der Oberfläche eines Unternehmens liegen. Diese bilden das Fundament der Unternehmenskultur und werden nicht weiter diskutiert, weil sie selbstverständlich geworden sind.²¹⁴ Sichtbar werden diese in der materiellen und sozialen Dimension. Wie bereits eingangs erläutert sind in unserer Gesellschaft christliche Wertevorstellungen durch einen andauernden Prozess in den Alltag übergegangen. Für christliche Einrichtungen ist es von Bedeutung diese Dimension nicht unbedacht zu lassen, sondern sie zu thematisieren, zu verorten und die Werte zu reflektieren. Die vertraglichen Regelungen sowie die „Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur“ erkennen dies unter dem Stichwort der theologisch-ethischen Reflexionsfähigkeit sowie der Bildung zu Fragen der christlichen Werteorientierung an.²¹⁵ Weiterhin sind die Erwartungen der anvertrauten Menschen an die Einrichtung sowohl in der sozialen als auch in der geistigen Dimension als hoch einzuschätzen. (dazu 4)

Die geistlich/spirituelle Dimension öffnet in einer Unternehmenskultur eine neue Beobachtungsebene, die transzendierende Perspektive des Lebens.²¹⁶ Es wird danach gefragt, ob die bisher dargestellten Dimensionen, welche bewusst entwickelbar sind, die Unternehmenskultur begrenzen oder ob darüber hinaus damit gerechnet wird, „dass es etwas gibt, was man selbst nicht machen, sondern nur (von Gott) geschenkt

²¹² Ebd. 34.

²¹³ Ebd. 34.

²¹⁴ Vgl. ebd. 35.

²¹⁵ Vgl. Diakonisches Werk der EKD e.V., Deutscher Caritasverband e.V. (2011) 11.

²¹⁶ Vgl. Reber (2013) 35.

bekommen kann.“²¹⁷ Reber bezeichnet diese Dimension als Identitätsgrundlage christlicher Unternehmen, die zur Vergewisserung in Artefakten wie Gottesdiensten, Segensritualen und in der Sterbekultur Ausdruck finden. In diesen Formen zeigt sich aber nicht unbedingt das geistliche Leben der Menschen einer Einrichtung. Dazu kann die Betrachtung der Unterbrechungs- und Gebetskultur aufschlussreich sein, der Umgang mit Zeit, den Mitmenschen, den Ressourcen oder mit Konflikten.²¹⁸

Den Dimensionen des totalen Schmerzes bei einem Menschen sollte nach dem Wertprinzip „Ganzheitliche Versorgung“ der G-CIM mit einem interdisziplinären Team begegnet werden.²¹⁹ Eine Unternehmenskultur, in der die lebendigen Dimensionen, aus welcher sie zusammengesetzt ist, ernstgenommen werden, sollte aus diesem Grund auf Kooperation, Austausch und Transparenz setzen. Jede Dimension ragt in die andere hinein, sowie auch die Aufgabenfelder der Mitarbeitenden ineinander übergehen. Die Momentaufnahme des entstehenden Gesamtbildes der Unternehmenskultur zeigt, ob das richtige Maß der Gestaltung jeder Dimension gefunden wurde.

Für die Pflege der Unternehmenskultur ist die verantwortungsvolle Entwicklung nach dem Dreischritt wahrnehmen, bewerten, gestalten anzugehen.²²⁰ Für die Wahrnehmung können Analyseinstrumente wie die G-CIM mit Dokumentenanalyse unter Befragung der Mitarbeitenden eingesetzt werden. Ergänzend können die Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur Ansatzpunkte einer Betrachtung darstellen. Ebenfalls besteht die Möglichkeit, den Fokus auf eine Dimension, z. B. die geistig/moralische, zu setzen oder gezielt einen Prozess, z. B. die Sterbebegleitung zu betrachten.²²¹

Die wahrgenommene Situation theologisch zu bewerten schließt sich an. Dieser Schritt erfordert „transparente theologische Kriterien, die die Bewertung der einzelnen Beobachtungsfelder aus christlicher Sicht möglich machen“.²²² Eine Frage zur Bewertung kann lauten: Wie ist die Art und Weise, wie wir mit der Begleitung Sterbender umgehen, aus christlicher Sicht zu beurteilen? Als andere Möglichkeit identifiziert Reber das Herausarbeiten von Kennzeichen, die in der Regel mit einer christlichen Unternehmenskultur unvereinbar sind, wie z. B. Angst, Misstrauen, Neid.²²³ Vergleichbar ist dieser Schritt mit der Bewertung der Reifegrade durch die vorgegebenen Orientierungsrahmen der Werteprinzipien im Organisationsassessment der G-CIM. Für die Beurteilung der Qualität des Prozesses der Sterbebegleitung könnte demnach z. B. danach gefragt werden, ob dem „Respekt vor der Würde des menschlichen Lebens“ bis zum Tod des Patienten entsprochen wird.

Die Gestaltungsphase soll nach Reber damit beginnen, dass die aktuelle Unternehmenskultur in einen theologischen Zielhorizont gesetzt wird und eine Vision entsteht. Wie genau kann der Sterbende begleitet werden, damit man dies „christlich“ nennen kann? Welche Maßnahmen können dabei unterstützen? Sind die nötigen Ressour-

²¹⁷ Ebd. 36.

²¹⁸ Ebd.

²¹⁹ Vgl. Günther (2013) 110.

²²⁰ Vgl. Reber (2013) 36.

²²¹ Vgl. ebd. 37.

²²² Ebd. 37.

²²³ Vgl. ebd. 37.

cen vorhanden? An dieser Stelle können sowohl strukturelle als auch personelle Entwicklungsmaßnahmen entstehen. Religiöse Bildungsangebote stehen neben Umstrukturierungsmaßnahmen, dem Aufstellen von Verhaltenskodizes oder Festhalten von Verantwortlichkeitsbereichen.²²⁴ In den Prozess der Wahrnehmung, Bewertung und der Gestaltung von Verbesserungsmaßnahmen ist prinzipiell jeder Mitarbeitende einzubeziehen, vergleichbar mit der Methode der G-CIM. Die Entscheidungsverantwortung für Veränderungen liegt jedoch in jedem Fall bei der Geschäftsführung.

Für religiöse Bildungsangebote aus Perspektive des Entdeckungsprozesses einer christlichen Unternehmenskultur ist abzuleiten, dass sie nicht auf Verdacht offeriert werden, sondern in einen Prozess der Unternehmensentwicklung miteinbezogen sein müssen, um die Rückkoppelung der Angebote auf die Unternehmenskultur messbar zu machen. Entsprechende Angebote werden gezielt entwickelt, wenn ein konkreter Handlungsbedarf in dem Bereich besteht. Hierfür müssen geeignete Referentinnen und Referenten gesucht werden. Mitunter kommt der Personalarbeit dabei die Aufgabe zu, das Bildungsprogramm auf seinen Gehalt für den bestehenden Entwicklungsbedarf des Unternehmens zu betrachten. Gegebenenfalls ist dies anzupassen oder um Maßnahmen zu ergänzen.

An die Phase der Gestaltung schließt sich erneut die Wahrnehmung der Unternehmenskultur an, sodass erneut Handlungsproblematiken und Herausforderungen erschlossen und beurteilt werden.²²⁵ Dieser Kreislauf kann sich bestenfalls auch in den Bildungsangeboten zeigen, weil die Themen spezifischer werden und die Mitarbeitenden im Verständnis des Begriffs Unternehmenskultur ihre Grundüberzeugungen an die anderen weitergeben. Damit ist anzunehmen, dass Veranstaltungen ihren Bedarf verlieren können, weil die Inhalte adaptiert werden.

Im Folgenden sind weitere Faktoren zu betrachten, die für die Gestaltung erfolgversprechender Maßnahmen zur religiösen Bildung der Mitarbeitenden im Hinblick auf eine christliche Unternehmenskultur wichtig sind. Der Grund hierfür liegt in der Transferproblematik des über Weiterbildungsangebote ermöglichten Fähigkeitserwerbs auf die Arbeitsprozesse in der Einrichtung.²²⁶ Infolgedessen sollten möglichst gute Voraussetzungen gegeben sein, um den Erfolg zu ermöglichen.

5.4 Von Angeboten religiöser Bildung zu einer christlichen Unternehmenskultur – das Transfermanagement von der Ist-Situation zu den Soll-Anforderungen

In Bezug auf Bildungsangebote sind Mitarbeitende Teilnehmende und haben häufig eine passive Rolle im Vorfeld und bei der Durchführung inne, obwohl sie im Anschluss zur aktiven Mitgestaltung einer christlichen Unternehmenskultur aufgerufen sind. Führungskräfte haben eine erweiterte Verantwortung für entsprechende Bildungsangebote. Sie sind nicht mehr allein Auftraggeber, sondern Sorgetragende für die christliche Kultur in ihrem Bereich.²²⁷

Für den Transfererfolg von Fort – und Weiterbildungsangeboten sind sowohl die Schritte vor, während und nach der Entwicklungsmaßnahme von Bedeutung. Zu-

²²⁴ Vgl. ebd. 38.

²²⁵ Vgl. ebd.

²²⁶ Vgl. Jung, Hans. *Personalwirtschaft*, München 2011, 308.

²²⁷ Vgl. Reber (2012) 228.

sammengefasst wird dieser Prozess in dem Begriff des Transfermanagements, welcher die strategische Gestaltung des Bildungsprozesses mit dem Ziel einer nachhaltigen Bildungswirkung umfasst.²²⁸ Um den Erfolg religiöser Bildung in sozialen Berufen zu fördern, gilt es dafür spezifische Überlegungen anzustellen, die nicht auf Vollständigkeit beruhen, aber Erfahrungen von Referenten in Caritas und Diakonie miteinbeziehen.

5.4.1 Institutionelle und personelle Voraussetzungen

Die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs anhand der Mitarbeiterinteressen und Unternehmensanforderungen ist Ausgangspunkt für den Transfererfolg. Wenn die Inhalte für die künftigen Arbeitsaufgaben des Arbeitnehmers keine Bedeutung haben, ist bereits an dieser Stelle ein Transferproblem auszumachen. Daher sind ein Mitarbeitergespräch und die Aufgabenbetrachtung z. B. anhand der Tätigkeitsbeschreibung höchst bedeutsam, um den persönlichen Nutzen der Weiterbildungsmaßnahme für den Mitarbeiter zu verdeutlichen und ihn zu motivieren.²²⁹ Die Führungskräfte sollten weiterhin entsprechend geschult sein, um das Interesse für religiöses Lernen bei den Mitarbeitenden zu erkennen oder um auf freiwillige und verpflichtende Angebote hinzuweisen und zur Teilnahme zu ermutigen.²³⁰ Dabei ist außerdem die Planung des Weiterbildungsbedarfs nötig, da es weder realisierbar noch sinnvoll ist, dass jeder Mitarbeitende an den Veranstaltungen teilnehmen kann.²³¹ Wer der geeignete Kandidat für religiöse Bildungsmaßnahmen ist, bleibt offen. Letztlich steht die allgemeine Anerkennung von Fort- und Weiterbildung, als zentraler betrieblicher Grundsatz, in Abhängigkeit zur Involvierung und Motivation der Mitarbeiter. Transparenz, Kommunikation und Partizipation sind dabei wichtige Förderfaktoren für den Transfererfolg.²³²

Hinsichtlich religiöser Bildungsangebote muss die Möglichkeit zur Teilnahme im Unternehmen bekannt gemacht werden. Reber (2013) hebt auf der Basis von Erfahrungen die Art und Weise der Einladung zu den Veranstaltungen und ihre Wertschätzung durch Führungskräfte und den Vorstand als beachtenswert für die Anerkennung durch die potenziellen Teilnehmenden hervor. Werden Veranstaltungen zur Unterbrechung und Reflexion des Arbeitsalltags, wie z. B. Exerzitien, als in Kauf zu nehmendes Übel und nicht als Förderung der Unterbrechungskultur verstanden, ist die Motivation der Mitarbeitenden und der Transfer möglicherweise gehemmt.²³³

Des Weiteren sollte vor der Veranstaltung schon an die Zeit danach gedacht werden. Ein Großteil der Transferprobleme besteht darin, dass die Veranstaltungen nicht nachbereitet werden oder keine Zeit besteht, die Inhalte in die Praxis umzusetzen. Referenz Aus diesem Grund müssen schon frühzeitig Ressourcen zur Entlastung für

²²⁸ Vgl. Müller, Ulrich; Nagel, Carmen; Ilheim, Martina: Transfermanagement, in: *Lernen am Unterschied*, hg. von Schweizer, Gerd, Bielefeld (2007), 191–220. Hier: 196.

²²⁹ Vgl. Kauffeld, Simone; Lorenzo, German; Weisweiler, Silke: Wann wird Weiterbildung nachhaltig? - Erfolg und Erfolgsfaktoren beim Lerntransfer, in: *PERSONALquarterly* (2012), 10–15. Hier: 12.

²³⁰ Vgl. Kauffeld, Simone. *Nachhaltige Weiterbildung. Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern*, Heidelberg 2010, 13, 161.

²³¹ Vgl. Zech, Rainer. *Handbuch Management in der Weiterbildung*, Weinheim, Basel 2010, 123.

²³² Vgl. Kauffeld u. a. (2012) 12, 14; Vgl. Rosenstiel, Lutz: Qualitätssicherung in der betrieblichen Weiterbildung, in: *Qualitätssicherung im Bildungswesen*, hg. von Klieme, Eckhard; Tippelt, Rudolf, Weinheim, Basel (2008), 122–134. Hier: 127.

²³³ Vgl. Reber (2013) 70-75.

die Mitarbeitenden nach der Veranstaltung bereitgestellt werden, um den Transfer zu unterstützen und nachhaltig zu motivieren. Die Evaluation der Erkenntnisse für die Praxis und die Weiterentwicklung des Fortbildungsprogramms sind weitere Schritte eines ganzheitlichen Transferprozesses.²³⁴

5.4.2 Didaktische Überlegungen zu religiöser Bildung in sozialen Berufen der Kirche

Zur Gestaltung religiöser Bildungsangebote, die zur Wiederentdeckung einer christlichen Unternehmenskultur beitragen, kann man sich an dargestellten christlichen Kulturmerkmalen orientieren. Dies kann sich äußern in Momenten der Selbstreflexion bzw. dem Erlernen von Methoden, die Hilfestellung für diese Prozesse leisten können, wie z. B. die Fallbesprechung oder die Evaluation am Ende der Veranstaltung. Ferner können Impulse zur Besinnung und Unterbrechung in die Veranstaltung integriert werden, um die Arbeit wertzuschätzen und Strukturen zu schaffen, die wertvoll für den Arbeitsalltag sind und einen leicht zu übertragenden Nutzen haben. Als ein Beispiel für die Gestaltung sei hier die benediktinische Tradition des Ora-et-Labora, Beten und Arbeiten im Wechsel angeführt, die für die Strukturierung eines Seminars sowie für die Arbeitszeit und eine Gebetskultur Ideen gibt.

Religiöse Bildung kann so einen Raum bieten, wo im Kleinen christliche Unternehmenskultur erfahren werden kann. Es geht nicht darum, sie einzuüben, sondern zu ermöglichen und weiterhin das sichtbar zu machen, was schon präsent ist und eventuell noch nicht ausgedrückt werden kann. Für den Transfer der Angebote kann eine Strategie in der Veranstaltung entwickelt werden. Diese sogenannte Transferstrategie zu entwickeln und zu dokumentieren ist eine Möglichkeit, das Gelernte dann in den Berufsalltag umzusetzen. Der Lernerfolg einer Veranstaltung ist dafür die Voraussetzung.²³⁵

6 Explorative Erhebungen zu Gehversuchen der Caritaspastoral

Eine empirische Untersuchung religiöser Bildung in sozialen Berufen ist bis auf wenige erfahrungsbasierte Ausnahmen bislang nicht auf Theorien zu stützen. Vielmehr ist es Aufgabe der Wissenschaft in diesem Bereich, Theorien zu erschließen. Mädler (2007) verweisen für die empirisch-theologische Forschung auf die qualitative Sozialforschung und die Adaption dort verwendeter Methoden für die phänomenologische Theologie. Die Beschreibung der einzelnen methodischen Schritte zur Ergründung eines Phänomens ist dabei ein grundlegendes Moment einer gegenstands begründeten Theoriebildung.²³⁶ Dies fassen nach Mädler (2007) erstmals Glaser und Strauss in dem Begriff der Grounded Theory zusammen. „Grounded“ bedeutet hier soviel wie eine Verankerung einer Theorie in der Empirie.²³⁷ Die beiden folgenden Erhebungen können ausgehend von den verwendeten Datensätzen sich lediglich einer Theorie

²³⁴ Vgl. Hofmann, Beate: Implementierungswege, in: *Diakonische Unternehmenskultur*, hg. von Hofmann, Beate, Stuttgart (2010), 166–173. Hier: 170.

²³⁵ Vgl. Bylinski, Ursula; Schier, Friedel: Fördermaßnahmen durch Programmtransfer unterstützen, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* (2007), 22–25. Hier: 22.

²³⁶ Mädler, Inken: Ein Weg zur gegenstands begründeten Theoriebildung: Grounded Theory, in: *Einführung in die empirische Theologie*, hg. von Dinter, Astrid; Heimbrock, Hans-Günter; Söderblom, Kerstin, Göttingen (2007), 242–253.

²³⁷ Ebd.

religiöser Bildung in sozialen Berufen annähern, bleiben dabei explorativ und zeichnen einen Umriss religiöser Bildung in sozialen Berufen der Kirche.

6.1 Programmanalyse der Bildungsprogramme des Verbundes der überregionalen Fortbildungsakademien des Caritasverbandes für das Jahr 2014

Die Programmanalyse ist ein beliebtes Instrument der Weiterbildungsforschung mit dem Untersuchungsgegenstand Programm von Erwachsenenbildungseinrichtungen, besonders im Kontext der VHS und der Betrachtung von Nischen. Programme enthalten die Ankündigungstexte für Fort- und Weiterbildungen, in denen der Inhalt der Veranstaltung beschrieben, der Nutzen für die Teilnehmenden herausgestellt sowie die Zielgruppe, der Zeitraum, die Kosten und anderes angegeben wird.²³⁸

Durch die Methode der unmittelbaren Programmanalyse anhand der online verfügbaren Bildungsprogramme für 2014 von fünf Fortbildungsakademien des Caritasverbandes²³⁹ ist es möglich, eine Analyse externer Fortbildungsangebote für soziale Berufe der Kirche hinsichtlich religiöser Bildungsinhalte durchzuführen und Daten zu generieren.²⁴⁰ Die Fortbildungsakademien bieten berufliche Fort- und Weiterbildung speziell für in sozialen Berufen der Kirche Tätige, Interessierte und Ehrenamtliche an. An diesem Punkt der Arbeit wechselt die Betrachtung von der theoretischen und erfahrungsbasierten hin zu einer praxisorientierten, empirischen. Dies geschieht unter der Fragestellung, inwieweit sich die bisherige theoretisch herausgearbeitete Vielfalt religiöser Bedürfnisse in sozialen Berufen, in Angeboten der Praxis widerspiegeln. Konkret geht es dabei um folgende grundlegende Fragen:

1. Welche Themenschwerpunkte religiöser Bildung sind zu finden?
2. Wer sind die Zielgruppen religiöser Bildungsinhalte?
3. Ist in Bildungsangeboten mit beschriebenen religiösen Inhalten ein Berufsbezug erkennbar?
4. Welche Arbeitsmethoden werden in den Angebotstexten beschrieben?

Ein selbst entwickeltes Codebuch auf zwei Ebenen zur Kodierung der Angebotstexte ist das Messinstrument dieser qualitativ-quantitativen Analyse. Auf der ersten Ebene der eher qualitativen Kategorisierung erfolgt die Sortierung der Angebotstexte in Themenschwerpunkte religiöser Bildung bzw. Aussortierung nicht relevanter Ankündigungstexte. Die Themenschwerpunkte sind anhand der herausgearbeiteten Inhalte religiöser Bildung (dazu 3.3, 4.3) entwickelt worden. (Anhang 10) Die entsprechenden Kategorien auf der ersten Ebene lauten: (1.1) Religiöse Inhalte; (1.2) Spirituelle Inhalte; (1.3) Theologisch/ethische Inhalte; (1.4) Werteorientierte Inhalte. Zu diesen

²³⁸ Vgl. Nolda, Sigrid: Programmanalyse - Methoden und Forschungen, in: *Handbuch Erwachsenenbildung Weiterbildung*, hg. von Tippelt, Rudolf; Hippel, Aiga von, Wiesbaden (2011), 293–307. Hier: 293

²³⁹ Sechs Bildungsakademien sind unter dem Caritas-Weiterbildungsportal zusammengefasst. <http://www.caritas-akademie.de/>, (28.01.2014). Die Akademie der Malteser musste ausgeklammert werden, da kein Programm in Dateiform vorliegt.

²⁴⁰ Vgl. Nolda (2011) 298.

sind Schlagworte gebildet worden wie „christlich, menschlich, Würde, würdevoll, Werte, wertorientiert“ zur Kategorie (1.4).

Auf der zweiten Ebene, der qualitativ-quantitativen Analyse, werden die kategorisierten Angebote auf der Grundlage eines zweiten Kategoriensystems spezifiziert: (2.1) Spezieller Weiterbildungsbereich, (2.2) Dauer der Veranstaltung, (2.3) Teilnehmerzahlen, (2.4) Zielgruppe, (2.5) Veranstaltungsform, (2.6) Arbeitsform, (2.7) Schnittstelle zum Beruf.

Die Sondierung der Angebote im ersten Schritt erfolgt manuell per Eingabe der Schlagwörter der Kategorie (z. B. Kategorie 1.1: interreligiös, Religion, Glaube, gläubig) in die Suchmaske der Datenbank der Internetseite des Verbundes der Caritasakademien.(Anlage 9) Der erste Versuch der Datenerhebung erfolgt direkt über die Angebotsdatenbank, wobei auffällt, dass die gesuchten Schlagworte nicht im Ankündigungstext aufzufinden waren. Anzunehmen ist ein dahinterstehender Algorithmus der Suchmaschine, welcher bestimmte Wörter mit anderen verbindet. Der zweite Versuch erfolgt manuell unter zur Hilfenahme der Suchfunktion in den jeweiligen Programmdateien.²⁴¹ Wenn mindestens ein Schlagwort der Kategorie im Anbieterstext, d. h. im Titel oder der Angebotsbeschreibung enthalten ist, wird die Veranstaltung kodiert. Anschließend wird die Beschreibung der Angebote nach dem zweiten Kodierungssystem nach Zielgruppe, Dauer, Berufsbezug u. a. untersucht und die Ergebnisse in der Tabelle festgehalten. (Anhang 11-14)

Die Analyse umfasst rund 600 Angebote, von denen weniger als 10% nach dem aufgestellten Codebuch zu kategorisieren und religiöser Bildung zuzuordnen sind. Insgesamt sind es 50 kodierte Angebotsbeschreibungen, von denen 38% in die Kategorie „theologisch/ethische Inhalte“ mit Schwerpunkt auf „ethische Inhalte“ fallen. Weiterhin sind 26% „wertorientierte Inhalte“, 20% „religiöse“ und 16% „spirituelle Inhalte“. (Anhang 18) Sieben kodierte Bildungsangebote sind zwei bzw. drei Kategorien zuzuordnen und doppelt bzw. dreifach aufzunehmen.²⁴² Jeweils drei Bildungsangebote fallen in die Kategorien „(inter-)religiös“ und „spirituelle“ sowie den Kategorien „theologisch/ethisch“ und „wertorientiert“.

Weiterhin sind Schwerpunkte in den Programmen der Bildungsanbieter zu erkennen. 40% der kategorisierten Angebote stehen im Programm der Katholischen Akademie Regensburg für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen (KAR). Von diesen ist die Hälfte der Kategorie „theologisch/ethische Inhalte“ zuzuordnen. (Anhang 15) Durch die zweite Ebene der Kategorisierung sind vertiefende Betrachtungen möglich. Insgesamt sind 12 Zielgruppen auszumachen. Die Mitarbeitenden im Gesundheits- und Pflegewesen sind für jedes vierte der kodierten Angebote Zielgruppe. 16 von 50 Angeboten richten sich an Führungs- bzw. Leitungskräfte. Die breiteste Zielgruppe haben Angebote der Kategorie „theologisch/ethische Inhalte“ mit 41 Zielgruppennennungen in 19 Angebotsbeschreibungen mit dem Fokus auf Mitglieder von Ethikkomitees (12) und alle Interessierten (8). (Anhang 16)

In keinem der untersuchten Angebotstexte wird die maximale Teilnehmerzahl angeführt. Verwendete Arbeitsmethoden in den Veranstaltungen werden kaum angeführt.

²⁴¹ Internetseiten der Programmdateien sind unter dem Anhang 14 hinterlegt.

²⁴² Diese Angebote haben im Anhang 11-14 eine blaue Schrift.

Die Angabe der Veranstaltungsdauer erfolgt überwiegend in Tagen, seltener in Stunden oder Unterrichtseinheiten. Bei den Veranstaltungsformen variiert die Bezeichnung von Weiterbildung über Fortbildung, Kurs, Workshop, Forum, Seminar. Dabei umfassen Weiterbildungen ein höheres Stundenkontingent als Fortbildungen z. B. die „Weiterbildung zu Palliative Care Pflegekraft für Krankenpflege, Altenhilfe und Hospizarbeit“ der KAR mit 22 Tagen und haben insgesamt nach den Titelangaben berufsqualifizierende Funktion. Die Schnittstelle zum Beruf ist nicht nur bei den Weiterbildungen, sondern ebenso bei den anderen Veranstaltungsformen beschrieben. Zwei der wenigen Ausnahmen stellen die Fortbildung „Oasentage: Halt machen“ der Caritas Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe gGmbH Freiburg (CAF) sowie der Workshop „Innere Ruhe“ der Caritas Akademie Köln-Hohenlind GmbH (CAK) dar. Diese sind der Kategorie 2 „spirituelle Inhalte“ zuzuordnen und richten sich an alle Mitarbeitenden, letztere zusätzlich an die Führungskräfte. Die thematischen Inhalte der Angebote in den einzelnen Kategorien variieren. Am Beispiel der Kategorie 1 „(inter-)religiöse Inhalte“ sind Themenschwerpunkte im Bereich des Gesundheitswesens zu erkennen, z. B. bei den Angeboten: Kultur-geschlechtersensible Kompetenz im Pflegebereich; die Patientenverfügung; Entwicklung christlicher Schulkultur und pastoraler Begleitung an Pflegeschulen; Patienten unterschiedlicher Herkunft, zwei Veranstaltungen zur Krankenhauseelsorge sowie zwei Weiterbildungen zur Palliative Care Pflegekraft. Heraus fallen die Pilgerveranstaltung „Weg - Kraft - Glaube: Pilgern auf Jakobus Wegen“ sowie das Seminar für Führungskräfte „Vielfalt gestalten: Diversity in Organisationen“. (Anhang 11)

Die Angebote der Weiterbildungsprogramme sind speziellen Weiterbildungsbereichen zugeordnet, die im Inhaltsverzeichnis bzw. über der Angebotsbeschreibung stehen. Bei verschiedenen Bildungsakademien sind vergleichbare Angebote erstens anders eingeordnet, wie z. B. „Pflege - Kultur-geschlechtersensible Kompetenz im Pflegebereich“ zum Bereich „Führung, Kommunikation und Selbstmanagement“ bei der CAK und „Patienten unterschiedlicher Herkunft – Bereicherung und Herausforderung“ in den Weiterbildungsbereich „Ethik und Spiritualität“ der KAR. (Anhang 11) Zweitens sind in einem speziellen Weiterbildungsbereich „Grundlagen beruflichen Handelns und Spiritualität“ der CAF Angebote aus allen vier gebildeten Kategorien von religiös bis werteorientiert zu finden.

Das Begriffsverständnis der Veranstaltungsangebote weist keine Systematik auf. Es ist kein Konzept zu erkennen, sondern es finden sich isolierte Einzelveranstaltungen, die gemäß der Beschreibung verschiedene Bildungsinhalte wie bspw. Glaubensvergewisserung, Interreligiosität, Spiritualität, religiöses Grundlagenwissen, Ethik, Würde etc. thematisieren. Der Veranstaltungstitel lässt häufig keine erkennbaren Rückschlüsse auf religiöse Inhalte zu. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Bildungsakademien die Begriffe Spiritualität, Ethik und Theologie nicht einheitlich verwenden. In der Konsequenz ist eine trennscharfe Abgrenzung der Begrifflichkeiten auf übergeordneter Ebene vorzunehmen, um religiöse Bildungsangebote in ihrer Bedeutung für die Arbeit zu stärken. Ethische Inhalte sind in die Untersuchung miteingeflossen, obwohl sie nicht zu religiöser Bildung dazuzählen. Allerdings zeigt die Häufung der Nennung des Begriffs „Ethik“ bzw. „ethisch“ die Relevanz dieser Angebote neben religiösen Angeboten.

Die Ergebnisse der Untersuchung sind nicht generalisierbar, da zum aktuellen Zeitpunkt keine vergleichbaren Programmanalysen in der Bildungsforschung vorhanden sind. Weiterhin besteht der Nachteil der Flüchtigkeit der Daten, da die Programme Aktualisierungen unterliegen und daher Momentaufnahmen darstellen. Die Güte der Untersuchung misst sich ferner an der Frage, ob das Untersuchungsdesign der Fragestellung gerecht wird. Die Untersuchung kann keine hinreichenden Antworten auf die Frage geben, inwiefern religiöse Bildung in sozialen Berufen der Kirche in einzelnen Einrichtungen wahrgenommen und durch die Personalentwicklung gefördert wird, sowie welche Wirkung die Teilnahme auf Mitarbeitende, Klienten und Einrichtungskultur nimmt. Außerdem birgt der Untersuchungsgegenstand „Programm“ für die Fragestellung das Problem, dass keine Rückschlüsse auf Inhalte und die Wahrnehmung der Angebotstexte durch die potenziellen Teilnehmenden zu ziehen sind. Fraglich ist, ob die Analyse ein aussagekräftiges Bild über religiöse Bildungsangebote in sozialen Berufen gibt, da Inhouse-Schulungen nicht mitberücksichtigt werden, welche einen immer größeren Teil ausmachen.

Die sogenannte Triangulation, darunter ist die Kombination verschiedener empirischer Verfahren zu verstehen, ist eine Methode zur Verbesserung der Ergebnisse.²⁴³ Durch die zusätzliche Befragung der Teilnehmenden mittels Fragebogen zu ihren Erwartungen in Verbindung mit einer Evaluation sind kategorisierte „religiöse Bildungsveranstaltungen“ als solche zu verifizieren. Da dies aufgrund fehlender Daten nicht erfolgen kann, ist die Reliabilität, d. h. die Zuverlässigkeit der Ergebnisse nicht gegeben. Ob letztlich in einem kategorisierten Angebot, wie im Text angeführt, religiöse Bildung stattfindet, entzieht sich der Betrachtung. Das Weiterbildungsangebot „Weiterbildung zur Palliative Care Pflegekraft“ der IN VIA Akademie Paderborn zeigt ergänzend, dass eine rein quantitative Analyse nicht fehlerfrei möglich ist. Die Schlagworte „religiös“ und „spirituell“ treffen einen inhaltlichen Aspekt, aber der Begriff „Ethik“ steht in Verbindung mit der „Organisations-Ethik der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt in Wien“, die diesen Lehrgang anerkennt. Für eine weiterführende Untersuchung religiöser Bildungsangebote ist ein Perspektivenwechsel von dem Untersuchungsgegenstand „Programm“ hin zu der Analyse der Bildungsplanung und -umsetzung sozialer Einrichtungen vorzunehmen.

Als Vorteile dieser Untersuchung bleibt ihre anzunehmende Objektivität, da die Testergebnisse der Durchführung unabhängig vom Untersucher und Auswerter sind. Die Erhebung ergibt, dass es unterschiedliche Formen religiöser Bildung in sozialen Berufen der Kirche gibt, die sich durch das entwickelte Kategoriensystem nicht trennscharf und sinnvoll einordnen lassen, was die Überschneidung von Kategorien zeigt. Gründe hierfür sind in der bereits oben ausgeführten fehlenden Begriffssystematik zu finden, aber auch in der Notwendigkeit der Verbesserung des Kategoriensystems. Die angeführten Schnittmengen zwischen Kategorie 1 und 2 sowie 3 und 4 bieten an, diese zusammenzulegen. Eine andere Idee ist die Gewichtung der fachlichen im Verhältnis zu religiösen Inhalten. Dabei ist es durch die Ergebnisse möglich abschließend drei Formen von religiösen Bildungsangeboten in beruflichem Kontext zu bilden:

²⁴³ Nolda (2011) 303.

1. Religiöse Bildung ohne direkten Berufsbezug wie z. B. Oasentage, Stille Tage oder Pilgerveranstaltungen zur Schulung religiöser/spiritueller Sensibilität, Sprachfähigkeit und Selbstbildung
2. Berufsqualifizierende Weiterbildung mit dem Aspekt religiöser Bildung, wie z. B. die Weiterbildung zur Palliative Care Pflegekraft mit einem Modul zu religiösen und spirituellen Grundlagen
3. Berufliche Fortbildungen zu Themen in denen ein religiöser/spiritueller/werteorientierender Bezug sinnvoll ist, wie z. B. Patientenverfügung, religiöse Pluralität, Diversität in Organisationen, Führungskraft zwischen Markt und Menschenwürde

Die drei Formen sind in ihrer Reihenfolge nicht gewertet. Keine der Formen ist vorzuziehen, sondern die Kombination und die Vielfalt der Angebote scheint vielversprechend. Für die Förderung einer christlich-spirituellen Unternehmenskultur ist anzustreben, dass diese Formen von religiösen Angeboten das Fortbildungsprogramm ersichtlich durchdringen. Außerdem ist die Bildungsplanung für jeden einzelnen Mitarbeitenden unabdingbar, um die Abstimmung zwischen beruflicher Erfahrung, Position und Entwicklung des Personals zu gewährleisten.

6.2 Erfahrungen mit der Fortbildung „Dem Glauben Gestalt geben“ für Mitarbeitende in den Seniorenheimen des Caritasverbandes im Rhein-Erft-Kreis

Die Beschreibung und Analyse einer ausgewählten Fortbildungsveranstaltung als Best-Practice-Beispiel schließt sich an. Anhand von Dokumenten sollen Inhalte und Methoden beschrieben und auf ihren Wert für das System des Unternehmens hinsichtlich der Profilierung einer christlichen Unternehmenskultur angeschaut werden.

Die Auswahl des Kurses erfolgte unter Rücksprache mit Herrn Bruno Schrage, Referent für Caritaspastoral beim Diözesan-Caritasverband Köln. Die Darstellung ist nicht auf Vollständigkeit angelegt, sondern soll beispielhaft Aspekte zu Inhalten und Umsetzung einer religiösen Bildung in sozialen Berufen herausstellen. Die Auswahl beruht auf den herausgearbeiteten Zielgruppen für religiöse Bildung, die sich nach den Ergebnissen der Programmanalyse vornehmlich an Mitarbeiter im Gesundheitswesen richten. Fortbildungen im Pflegebereich dominieren, da dort der Fachkräftemangel steigt und ein Interesse an religiösen Fragen aufgrund der religiösen Bedürfnisse der zu Pflegenden besteht. Aus diesem Grund fiel die Wahl auf die nachfolgend betrachtete Fortbildung „Dem Glauben Gestalt geben“.

6.2.1 Beschreibung der Fortbildungsziele, Inhalte und Methoden

Die christliche Hauskultur zu gestalten, zu entwickeln und zu reflektieren ist das Hauptziel des Angebots „Dem Glauben Gestalt geben“ für Mitarbeitende in der Pflege, Verwaltung und sozialpädagogischen Arbeitsbereichen in Seniorenheimen des Caritasverbandes im Rhein-Erft-Kreis. Die Initiative und Idee für dieses Bildungsangebot ging von den Mitarbeitenden aus, die eine praxisbezogene Kursgestaltung für die stationäre Altenhilfe anfragten. Somit ist von einer intrinsischen Motivation der Teilnehmenden und guten Ausgangsbedingungen für die Veranstaltung auszugehen, die ferner durch die Tatsache unterstützt wird, dass mindestens zwei Mitarbeitende

pro Altenheim partizipieren, um die Option des Austausches und der Realisierung in der Praxis zu fördern. Insgesamt haben an der überregionalen Veranstaltung jeweils 18 Mitarbeitende aus neun Einrichtungen des Verbandes teilgenommen. Der Kurs in der beschriebenen Form fand von Oktober 2008 bis März 2009, Oktober 2009 bis März 2010 und Mai 2011 bis Januar 2012 in fünf Modulen von jeweils vier Stunden als „praxisorientiertes Qualifizierungsangebot“ statt.²⁴⁴

Zu den Besonderheiten des Kurses zählt, dass religiöse Bildungsinhalte auf den Arbeitsalltag im Pflegeberuf abgestimmt und praxistauglich gemacht werden. Lebenspraktische Fragen des Glaubens sind demnach nicht allein Sache von Seelsorgern, sondern Teil der Arbeit des Mitarbeitenden in christlichen Einrichtungen der Altenhilfe. (Anhang 19)

Die Basis dieses Angebots macht die Schulung der Wahrnehmung der Mitarbeitenden aus. Um sensibel die Atmosphäre sowie religiöse Fragen und Themen der Bewohnerinnen und Bewohner wahrnehmen zu können, sind Glaubenswissen und Wissen über die religiöse Entwicklung im Alter essenzielle Inhalte. Zur Gestaltung einer christlichen Unternehmenskultur sind Kenntnisse über das Kirchenjahr, gottesdienstliche Formen, christliche Symbole und Rituale sowie die Bibelarbeit mit Senioren zu vermitteln. Insgesamt kommt eine Methodenvielfalt mit Einzelarbeit, Arbeitsgruppen und Diskussionen und Impulsvorträgen zum Einsatz. Diese sollten auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden, die einen motorisch aktiven Arbeitsalltag haben, abgestimmt sein und durch Besinnung, Gebet sowie Unterbrechungen untermalt werden. Außerdem ist dem kollegialen Austausch ein geeigneter Rahmen zu geben. (Anhang 21)

Im ersten Fortbildungsmodul sind daher das Kennenlernen und die Entdeckung des christlichen Profils bedeutende Faktoren. Teilnehmende sollten außerdem Befürchtungen und Erwartungen äußern, welche in der Themenwahl Berücksichtigung finden. Im ersten Kurs fiel die Wahl auf die folgenden Themen: Das Kirchenjahr, das Gebet der Gottesdienst und ein etwas anderer Zugang zur Bibel. (Anhang 20) Die Themenwahl variierte im zweiten Kursdurchlauf: Neben dem Kirchenjahr wurde ein inhaltlicher Bedarf zu den Themenfeldern Abschied, Tod und Trauer, Gestaltung von Gebet, kirchliche Bräuche und die Gestaltung einer christlichen Dienstkultur angemeldet. Die Frage nach christlicher Spiritualität und Pflegealltag wurde beim dritten Kursdurchgang neben genannten Themen ausdrücklich von Teilnehmenden gewünscht.²⁴⁵

In den Modulen wird eine Projektarbeit erstellt und durchgeführt, mit dem Ziel in den jeweiligen Einrichtungen die christliche Hauskultur lebendig zu erweitern. Die Referentinnen und Referenten merken dazu an, dass „darauf zu achten ist, dass das Projekt nicht als einmalige Aktion konzipiert wird und möglichst an Bestehendes anknüpft“. (Anlage 20) Dadurch, dass die Teilnehmenden sich selbst als Initiatoren in der Gestaltung einer christlichen Hauskultur erleben, können sie die religiösen Bedürfnisse der Bewohner in ihre berufliche Aufgabe integrieren.²⁴⁶

²⁴⁴ Vgl. Schrage, Bruno: Dem Glauben Gestalt geben im konfessionellen Niemandsland, in: *Pastoralblatt für die Diözesen Aachen, Berlin, Essen, Hildesheim, Köln und Osnabrück* 64 (2010), 312–318.

²⁴⁵ Ebd. 315.

²⁴⁶ Ebd. 316.

Am Ende der Fortbildungsreihe erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat und die Einladung zu einem jährlich stattfindenden Forum, was thematisch an die Veranstaltung anschließt. Die Evaluation der Veranstaltung durch die Teilnehmenden und die Rückmeldung an die Geschäftsführung zeugen von einem Kurserfolg. Die regionale Ausweitung des Kursprogramms und die Wiederholung mit weiteren Mitarbeitenden sind weitere abgeleitete Implikationen.

6.2.2 Einordnung der Fortbildung

Die Betrachtung dieser Fortbildung eröffnet weitere wichtige Aspekte zu religiöser Bildung in sozialen Berufen. Bei dieser Fortbildung handelt es sich nach der oben aufgestellten Klassifikation um eine berufliche Fortbildung zu einem Thema in dem ein religiöser/spiritueller/werteorientierter Bezug sinnvoll ist. Begründet liegt dies darin, dass es sich um ein Bildungsangebot handelt, welches auf die Qualifizierung zur Gestaltung der christlichen Hauskultur unter Bezugnahme auf die religiösen Bedürfnisse der Bewohner, ausgerichtet ist. Entsprechend geschulte Mitarbeitende sollten mitunter in der Lage sein, die Unternehmenskultur der Einrichtung wahrzunehmen und diese dann aus unterschiedlichen Dimensionen (soziale oder geistig-spirituelle) betrachten, bewerten und mitgestalten zu können.

Aus dem System heraus, von den Bedürfnissen der Mitarbeitenden her, ist der Bedarf nach Möglichkeiten zur Gestaltung des Glaubens entstanden. Die Teilnehmenden sind engagiert und motiviert, denn ihre religiösen Fragen aus dem Berufsalltag bestimmen die Agenda der Kursinhalte. Daher ist anzunehmen, dass entsprechend des Bedürfnisses der Teilnehmer, dem Glauben Gestalt zu geben, sie entweder religiös sind oder aber diesen Bedarf im anvertrauten Menschen als berufsrelevant für diakonisches Handeln erkannt haben.

Durch die Verwendung der Transfermethode der Projektarbeit unter Einbezug des Mitarbeiterbedarfs bzw. Interesses sowie der bestehenden und der langfristigen Situation in der Einrichtung sind entscheidende Rahmenbedingungen für den Transfererfolg gegeben. Unterstützen kann ferner das jährliche Forum und das kontinuierliche Kursangebot in Ergänzung zum kollegialen Austausch der zwei Teilnehmenden je Einrichtung. Die Wertschätzung der Teilnehmenden mittels Zertifikat motiviert weiterhin dazu, die gemachten Erfahrungen in die Praxis umzusetzen. Angestrebt wird daher eine nachhaltige Förderung der christlichen Einrichtungskultur.

7 Diskussion von Chancen und Grenzen religiöser Bildung in sozialen Berufen der Kirche

Religiöse Bildung in sozialen Berufen der Kirche ist durch den Auftrag des Arbeitgebers und das Dienstverhältnis begründet. Sie steht an diesem Punkt der Arbeit nicht zur Disposition. Sie wird hinsichtlich ihres realistischen Gehaltes für die drei betrachteten Anspruchsgruppen (3) Mitarbeiter sowie Leitungs- und Führungskräfte, (4) den anvertrauten Menschen und die (5) Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft abschließend diskutiert. Ein Ausblick für weiterführende Betrachtungen schließt sich an.

Die Chance religiöser Bildung für Leitungs- und Führungskräfte und ihre Mitarbeiter ist es, einen erweiterten Bezug zu ihrer Arbeit, zu den zwischenmenschlichen Bezie-

hungen und der Einrichtung zu erfahren. Die Grundvoraussetzungen für religiöse Bildungsangebote sind zum einen die Möglichkeit zur religiösen Entwicklung im Erwachsenenalter und zum anderen das Interesse und die Motivation des Arbeitnehmers. Letztere stehen nicht zwangsläufig in Abhängigkeit zum Grad der Kirchenbindung und der Glaubensgestaltung, sondern:

- zu der Suche nach Sinn und Orientierung in der eigenen Biographie (Kontingenzbewältigung),
- zu der Bewältigung von Handlungsproblematiken (Ungleichzeitigkeiten, Diskrepanzen),
- zu dem Wunsch nach Identifizierung mit dem kirchlichen Arbeitgeber und Sicherheit,
- oder dem Interesse an beruflicher Qualifizierung.

Von einer Vernetzung der Motive ist auszugehen, sodass eine Vielfalt an religiösen Bedürfnissen in einer Einrichtung besteht. Ebenso unterschiedlich sind die Lernvoraussetzungen bei Erwachsenen, mit denen sich Referenten von Fortbildungsveranstaltungen auseinandersetzen müssen. Religiöse Bildung in Form von Fortbildungsangeboten kann einen Erfolg darstellen, wenn sie nicht als Regulierung von Defiziten oder als notwendiges Übel in einer kirchlichen Einrichtung missverstanden wird. Die zu erwerbende Handlungsfähigkeit muss einen erkennbaren Mehrwert für die Bewältigung der beruflichen Anforderungen haben und darf keine zusätzliche Arbeitsbelastung im Berufsalltag darstellen.

Im Pflegebereich ist der Frage nachzugehen, welchen Raum neben der Pflege seelsorgerische Tätigkeiten des Pflegepersonals einnehmen können. Religiöse Bildung ersetzt pastorale Berufe nicht. Eine ganzheitliche Behandlung und Fürsorge kann nicht ohne Teilhabe der Seelsorger funktionieren. Der Tatsache wird Rechnung getragen, dass durch Lebenssituationen wie Krankheiten, Einsamkeit, und Pflegebedürftigkeit Fragen aufgeworfen werden können, deren Beantwortung nicht allein von medizinischem oder pflegerischem Personal erfolgen kann. Dennoch sollten Mitarbeiter in sozialen Berufen der Kirche religiöse Bedürfnisse wahrnehmen und deuten können, da sie nahe am Patienten arbeiten. Infolgedessen ist die Kommunikation mit dem Seelsorgeteam Grundvoraussetzung. Für den Erfolg der beschriebenen Fortbildungsveranstaltung „Dem Glauben Gestalt geben“ ist aus diesem Grund die Einbeziehung des Seelsorgeteams der Einrichtung von großem Wert, um den Austausch vor Ort lebendig zu halten. Bestätigung findet dies, wenn die zu Pflegenden davon vorbehaltlos profitieren.

Die Erfahrung religiöser und spiritueller Momente soll Bestandteil des Arbeitsalltags in diakonischen Berufen sein und tragenden Charakter haben. Eine formale Bildung kann diesem nicht ausreichend gerecht werden, sodass informelles Lernen durch Leitungs- und Führungskräfte initiiert werden sollte. Die Rolle der Leitungs- und Führungskräfte ist hierfür nicht zu unterschätzen, da sie eine Vorbildfunktion innehaben und Initiatoren sowie Motivatoren für religiöse Bildung sind. Ihre Aufgabe ist es, die strukturellen Voraussetzungen für nachhaltige, religiöse Bildungsprozesse zu konzeptionieren und aufrechtzuerhalten z. B. Räume und Zeiten zur Unterbrechung und Reflexion im Arbeitsalltag zu schaffen. Eine hinreichende Bedingung für religiöse

Bildung in sozialen Berufen ist die Anerkennung durch Leitungs- und Führungskräfte. Diese brauchen entsprechende Schulungen, um dies zu verinnerlichen und in der Einrichtung zu gestalten. Die Förderung der Leitungs- und Führungskräfte ist Grundvoraussetzung für die Unterstützung der Mitarbeitenden zur Teilnahme und zur Umsetzung von Inhalten religiöser Bildungsangebote in der Einrichtung.

Eine Grenze religiöser Bildung in sozialen Berufen der Kirche, in Analogie zur religiösen Erwachsenenbildung, bleibt die Glaubensfrage. Religiöse Bildungsangebote in der beruflichen Weiterbildung zielen, im Gegensatz zur Erwachsenen Katechese, nicht auf die Kirchen- und Glaubensbildung, sondern stehen im Berufsbezug unter der Verpflichtung ausreichend geeignetes Personal für die Bewältigung der beruflichen Anforderungen bereitzustellen. Die Freiheit und Würde des Menschen und der Glaube als Geschenk Gottes sind grundlegend anzuerkennen. Die Teilnahme zu den Angeboten sollte aus diesem Grund auf Freiwilligkeit, nicht auf Zwang beruhen, welcher den Lernerfolg grundsätzlich gefährden würde. Mitarbeitern, die aus gegebenem Anlass nicht teilnehmen können oder möchten, darf kein Nachteil entstehen. Die Chance besteht, dass Teilnehmer etwas bleibend verinnerlichen und in ihrem Arbeitsalltag realisieren und ein Erfahrungsaustausch unter den Kollegen erfolgt. Dies entspricht dem sogenannten Multiplikationseffekt.

Aus der Perspektive der Einrichtung in kirchlicher Trägerschaft müssen religiöse Bildungsangebote der Erfüllung des Dienstauftrags dienen. Für die Caritas gesprochen heißt das, Nah am Nächsten zu sein, um den Menschen im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe zu dienen. Entsprechend hat religiöse Bildung eine Chance, die nicht an oberflächlichen Strukturen hängen bleibt und dem Einüben religiöser Ausdrucksformen, sondern auf die gegenwärtigen und zukünftigen Bedürfnisse des Unternehmens zielt. Religiöse Bildung kann aus diesem Grund nicht separat von den Prozessen in sozialen Einrichtungen betrachtet werden.

Diese Abstimmung zu garantieren ist Aufgabe des Managements der sozialen Einrichtung in kirchlicher Trägerschaft und in den ganzheitlichen Prozess der Personal- und Organisationsentwicklung einzubinden. Für die Inhalte religiöser Bildungsangebote im beruflichen Kontext sind neben den Erwartungen der Mitarbeiter ebenso die Anforderungen der Einrichtung an den Veränderungsprozess zu berücksichtigen. Außerdem ist die Ist-Situation zu betrachten und zu bewerten, um geeignete Maßnahmen abzuleiten (G-CIM, Reber, Caritas). Es ist notwendig, dass die Bedürfnisse der Mitarbeiter und ihre Sicht auf die Kultur der Einrichtung miteinbezogen werden, sowie eine Vision aufgezeigt wird. Bildlich gesprochen kann der Boden der Kultur nicht neu aufgeschüttet oder renaturiert werden und ist keinesfalls einheitlich, sondern abhängig von positiven und negativen Erfahrungen mit Glaube, Religion und Kirche, verbunden mit der Arbeitssituation in einer kirchlichen Einrichtung.

Eine Unternehmenskultur entwickelt sich mit den Grundüberzeugungen und Werten ihrer Mitarbeiter und durch strukturelle Anpassungen.²⁴⁷ Es besteht die Möglichkeit, dass ein ganzheitlich geplantes religiöses Bildungsangebot einen Beitrag zu einer langfristigen, systematischen Veränderung der Unternehmenskultur leisten kann. Insgesamt müssen Initiatoren religiöser Bildungsangebote davon ausgehen, dass die vom Unternehmen gesetzten Rahmenbedingungen nicht allein ausschlaggebend

²⁴⁷ Vgl. Sackmann (2002), 45-51.

sind, sondern dass die bestehende Kultur miteinfließt. Eine Kultur der Angst stellt wie bereits beschrieben eine Grenze für die Entwicklung einer christlichen Unternehmenskultur dar.

Daraus lässt sich schlussfolgern, dass kein einheitliches Modell religiöser Bildung für soziale Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft konzeptionier- und umsetzbar ist. Die angestrebten Veränderungen stehen in Abhängigkeit zu der Art und Größe der Einrichtung, ihrem Leitbild, den Standortfaktoren, den Mitarbeitern, den anvertrauten Menschen, dem Grad des Veränderungsprozesses und der Bedeutung von Religiosität. Der Stand bei den Maltesern ist ein anderer als bei der Caritas; und Caritasverbände sind untereinander nicht zu vergleichen, wie die Programmanalyse ergeben hat. Dennoch ist eine Chance religiöser Bildung in der Strukturierung des Berufsbezugs und in der Begriffsschärfung zu sehen, um Kooperationen und die Vergleichbarkeit von Angeboten unterschiedlicher Bildungsakademien zu gewährleisten.

Religiöse Fortbildungsangebote bieten einen Raum, eine christliche Unternehmenskultur im Kleinen durch geeignete Inhalte und Methoden erfahrbar zu machen. Eine christliche Unternehmenskultur kann nicht geprobt werden, aber Kenntnisse und Fähigkeiten können erlangt werden, um diese wahrzunehmen, zu bewerten und zu gestalten. Der Lernerfolg in einer Fortbildung und die Erstellung eines Transferprojekts können dennoch ins Leere laufen, wenn „die vorhandene Unternehmenskultur im starken Gegensatz zu der geforderten steht“²⁴⁸ und die Umsetzung von der Theorie in die Praxis fehlschlägt.

Die Analysen können erfüllt sein, es kann inhaltlich und didaktisch hervorragende Angebote religiöser Bildung mit Teilnehmer- und Praxisorientierung geben, aber inwieweit dies zum Leben kommt, ist Geschenk Gottes, der als Gärtner den vorbereiteten Acker kultiviert. Überlegungen zur Gestaltung sind dennoch nicht ein-, sondern aktiv und vertrauensvoll anzustellen.

Um gute Ausgangsbedingungen für eine christliche Unternehmenskultur zu schaffen, sollte nicht allein der Weiterbildungsbereich, sondern auch der Bereich der Ausbildung und des Studiums der Mitarbeiter hinsichtlich religiöser Bildung in den Blick genommen werden. Wie bereits ausgeführt sind Auszubildende im Pflegebereich äußerst interessiert an erfahrungsbezogenen Inhalten. Auch an Fachhochschulen der Sozialen Arbeit in kirchlicher Trägerschaft ist dies der Fall. Aus- und Weiterbildung sollten daher in einem systemischen Zusammenhang zu sehen sein, da religiöses Lernen Anschlusslernen ist²⁴⁹.

8 Kritische Würdigung und Ausblick

Die kritische Würdigung der Ergebnisse der Arbeit wird unter Zuhilfenahme des Dreischritts – sehen, urteilen, handeln – vorgenommen, wie bereits bei Reber (2013) zur Analyse der Unternehmenskultur dargestellt. Der dritte Schritt des Handelns stellt hier den Ausblick da. An diesen schließt sich die Aufforderung an, weitere Betrachtungen

²⁴⁸ Vgl. Hofmann (2013) 170.

²⁴⁹ Vgl. Haas, Hanns-Stephan: Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Diakonie, in: *Diakonisches Kompendium*, hg. von Ruddat, Günter; Schäfer, Gerhard Karl, Göttingen (2005), 439–454. Hier: 447.

tungen anzustellen, um die Qualität religiöser Bildung und ihren Erfolg in den Einrichtung messbar zu machen. Dabei muss der Mensch immer im Mittelpunkt stehen.

Sehen – Ein dreifacher Perspektivenwechsel

Religiöse Bildung in sozialen Berufen der katholischen Kirche zu betrachten, hat einen Perspektivenwechsel von den Mitarbeitern als Zielgruppe hin zu den ihnen anvertrauten Menschen und den Ansprüchen der sozialen Einrichtung in kirchlicher Trägerschaft erforderlich gemacht. Für religiöse Bildung eingeordnet in die berufliche Weiterbildung kommen im Vergleich zur religiösen Erwachsenenbildung der berufliche Wert und die Anforderungen des kirchlichen Arbeitsgebers als Begründungen hinzu. Die weitere Betrachtung religiöser Bildung wurde anhand formaler Bildungsangebote vorgenommen, auch wenn religiöses Lernen ebenso informelle und arbeitsplatznahe Maßnahmen einschließt. Jede der drei Perspektiven eröffnete neue Inhalte religiöser Bildungsangebote. Der Bedarf für religiöse Bildung ist vorhanden.

Da die Unternehmen sich in Entwicklungsprozessen aufgrund gesellschaftlicher und kirchlicher Umbrüche befinden, muss eine religiöse Bildung als Maßnahme in diesem Prozess überdacht werden. Die Einrichtungsleitungen verfolgen das Interesse, die Identifikation mit dem kirchlichen Arbeitgeber, Stabilität und Kontinuität der Unternehmenskultur und eine christliche Werteorientierung nachhaltig zu fördern. Anders als zu Beginn der Betrachtung angenommen, schließt daher die didaktische Bedingungsanalyse für Fortbildungsangebote nicht allein die Interessen der Teilnehmer und die Bedürfnisse und Erwartungen der ihnen anvertrauten Menschen, sondern vor allem die Betrachtung der Voraussetzungen und Ziele der Einrichtung mit ein. Die Darstellung von Analysemodellen schloss sich an die Frage nach den Soll-Anforderungen an das „Christliche“ einer Einrichtung an. Die angestrebte Werteorientierung und Aspekte christlicher Unternehmenskultur konnten herausgestellt werden und lassen die Frage nach der Kirchlichkeit der Mitarbeiter in den Hintergrund treten. Für die Planung religiöser Bildungsangebote kann festgehalten werden, dass sie sich in dem Veränderungsprozess der Einrichtungen bewegt und sich immer wieder neu ausrichten und anpassen muss.

Die Ergebnisse der Programmanalyse der überregionalen Fort- und Weiterbildungsprogramme im Verbund der Caritasakademien unterstreichen letztlich die Vielfalt religiöser Bildungsangebote und ihre Themen, die aufgrund der fehlenden Begriffssystematik nicht trennscharf zu kategorisieren sind. Ein Vorschlag zur Klassifikation religiöser Bildungsangebote anhand ihres Berufsbezugs ist gemacht worden.

Urteilen – Ein breites Spektrum

Diese Arbeit ist gekennzeichnet durch einen Suchprozess nach religiöser Bildung im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Die Entscheidung, ein breites Spektrum religiöser Bildung abzubilden, geht mit der Tatsache einher, dass Begrifflichkeiten nur oberflächlich betrachtet werden. Eine wissenschaftliche Arbeit in einem durch erfahrungsbasierte Literatur gekennzeichneten Feld zu schreiben, ist herausfordernd.

Handeln – Vielfältige Ansätze

Eine tiefergehende Klärung der Begrifflichkeit religiöser Bildung in der beruflichen Weiterbildung sozialer Berufe ist anzugehen. Trotz der Betrachtung sozialer Berufe der katholischen Kirche muss mitunter die konfessionelle Frage eines christlichen Profils ausführlicher untersucht werden.

Weiterführend sind qualitative Untersuchungen religiöser Bildungsangebote anzustreben, um den Transfererfolg von Veranstaltungen in der Praxis durch Mitarbeiter- und Kundenbefragung messbar zu machen und die Qualität der Veranstaltungen zu kontrollieren und zu verbessern. Außerdem kann die Herausarbeitung einer Handlungsempfehlung für ein Portfolio religiöser Bildung eine Aufgabe sein.

Tiefergehende Überlegungen zu der didaktischen Gestaltung religiöser Bildungsangebote und die entsprechende Schulung der Referenten sind weitere Themenbereiche im Feld der religiösen Bildung, für die diese Arbeit einen ersten begründeten Anstoß gegeben hat. Dabei muss der Dienst am Menschen und die Verantwortung der kirchlichen Einrichtungen für die Werteorientierung immer dem wirtschaftlichen Faktor einer attraktiven Arbeitgebermarke vorzuziehen sein.

9 Literaturverzeichnis

- Amthor, Ralph Christian. *Die Geschichte der Berufsausbildung in der sozialen Arbeit. Auf der Suche nach Professionalisierung und Identität*, Weinheim 2003.
- Becker, Hans-Josef: Die Zukunftsfähigkeit des Berufsschulreligionsunterrichts, in: *Gott - Bildung - Arbeit*, hg. von Biesinger, Albert; Gronover, Matthias; Meyer-Blanck, Michael; Obermann, Andreas; Ruopp, Joachim, Münster (¹2013), 47–54.
- Beckmann, Jens. *Wohin steuert die Kirche? Die evangelischen Landeskirchen zwischen Ekklesiologie und Ökonomie*, Stuttgart 2007.
- Blasberg-Kuhnke, Martina: Erwachsenenbildung, in: *Bilanz der Religionspädagogik*, hg. von Ziebertz, Hans-Georg; Simon, Werner, Düsseldorf (¹1995), 434–447.
- Braun, Bernhard. *Versorgungsqualität im Krankenhaus aus der Perspektive des Patienten*, Sankt Augustin 2006.
- Brinkmann, Bill; Maines, T. Dean; Naughton, Michael J.; Stebbins, J. Michael; Weimerskirch, Arnold: Bridging the Gap. Catholic Health Care Organizations Need Concrete Ways to Connect Social Principles to Practice, in: *Health Progress* 87 (2006), 43–50.
- Bylinski, Ursula; Schier, Friedel: Fördermaßnahmen durch Programmtransfer unterstützen, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 2 (2007), 22-25.
- Caritas Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe gGmbH Freiburg (2014): Programm 2014, https://cms1.carinet.de/shared_data/forms_layout/cvakapfl/388396_Jahresprogramm_2014_online.pdf, (20.02.2014).
- Caritas Akademie Köln-Hohenlind GmbH (2014): Fort- und Weiterbildung 2014, [http://www.caritas-akademie-koeln.de/documents/Programm 2014.pdf](http://www.caritas-akademie-koeln.de/documents/Programm%202014.pdf), (20.02.2014).
- Caritas Statistik (2010), Millionenfache Hilfe, <http://www.caritas.de/diecaritas/wofuerwirstehen/millionenfachehilfe>, (18.10.2013).
- Dehnbostel, Peter. *Berufliche Weiterbildung. Grundlagen aus arbeitnehmerorientierter Sicht*, Berlin 2008.
- DEUS CARITAS EST. Enzyklika, hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (= *Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls*) Bonn 2005.
- Deutscher Caritasverband e. V., www.caritas-akademie.de, (20.01.2014).
- Deutsche Bischofskonferenz. Gemeinsame Synode der deutschen Bistümer: Schwerpunkte kirchlicher Verantwortung im Bildungsbereich (1974), 511–548.
- Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung: Religiöse Bildung Erwachsener als gesellschaftliche Aufgabe, in: *Wege zum Menschen* 51 (1999), 381–383.
- Deutscher Bildungsrat. *Empfehlungen der Bildungskommission. Strukturplan für das Bildungswesen*, Stuttgart 1970.

- Diakonisches Werk der EKD e.V., Deutscher Caritasverband e.V.: Auditcheckliste, <https://fachinformationen.diakonie-wissen.de/node/3214>, (20.02.2014).
- Diakonisches Werk der EKD e.V., Deutscher Caritasverband e.V. *Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur in Caritas und Diakonie* 2011.
- Die Deutschen Bischöfe. Nr. 51: *Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse* (22.09.1993), hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 2008.
- Die Deutschen Bischöfe. Nr. 91: *Berufen zur caritas*, hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 2009.
- Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.: Dem Glauben Gestalt geben.
- Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V., altenheim seelsorge, Katholisches Bildungswerk Rhein-Erft-Kreis, Caritas Rhein-Erft: Glauben Gestalt geben: Ein Angebot für Mitarbeitende in den Seniorenheimen.
- Englert, Rudolf: Bildung. IV. Religionspädagogische Bildung, in: *Lexikon für Theologie und Kirche*, Freiburg, Basel, Wien (³1995), Sp. 454-455.
- Englert, Rudolf: Grundkategorien erwachsener Religiosität: "Transformation" - "Bewährung" - "Berufung", in: *Was ist erwachsene Religiosität?*, hg. von Initiativkreis Religiöse Erwachsenenbildung, Mönchengladbach (2000), 57–62.
- Faulstich, Peter: Vom selbstorganisierten zum selbstbestimmten Lernen, in: *Praxis-handbuch selbstbestimmtes Lernen*, hg. von Faulstich, Peter; Gnahn, Dieter; Seidel, Sabine; Bayer, Mechthild, Weinheim (2002), 61–98.
- Fischer, Michael. *Das konfessionelle Krankenhaus. Begründung und Gestaltung aus theologischer und unternehmerischer Perspektive*, Berlin, Münster 2009.
- Fortbildungs-Akademie des Deutschen Caritasverbandes (2014): Fortbildung 2014, <http://www.fak.caritas.de/>, (20.02.2014).
- Grunow, Dieter: Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland 1945 - 1995, in: *1989 - 1994*, Baden-Baden (2007), 979–1031.
- Günther, Thomas: German Catholic Identity Matrix. Profilentwicklung in katholischen Gesundheits- und Sozialeinrichtungen, in: *Zeitschrift für medizinische Ethik* 59 (2013), 107–116.
- Günther, Wilfried (2013), Die Kirche und ihre Caritas im Spiegel der Sinus-Milieus, <http://www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2013/artikel/diekircheundihrecaritasimspiegeldersinus?searchterm=Religion>, (26.01.2014).
- Haas, Hanns-Stephan: Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Diakonie, in: *Diakonisches Kompendium*, hg. von Ruddat, Günter; Schäfer, Gerhard Karl, Göttingen (2005), 439–454.
- Hagemann, Tim (2013), Arbeit, Gesundheit, Spiritualität & Religiosität, <http://www.ekd.de/si/download/Bericht.pdf>, (31.01.2014).

- Hartmann, Klaus; Hildemann, Klaus: Altenhilfe, in: *Diakonisches Kompendium*, hg. von Ruddat, Günter; Schäfer, Gerhard Karl, Göttingen (2005), 455–466.
- Heinz, Hermann Josef: Kirchliche Erwachsenenbildung, in: *Handbuch Erwachsenenbildung Weiterbildung*, hg. von Tippelt, Rudolf; Hippel, Aiga von, Wiesbaden (⁵2011), 491–506.
- Heinze, Rolf G.: Soziale Dienste und Beschäftigung, in: *Handbuch Soziale Dienste*, hg. von Evers, Adalbert; Heinze, Rolf G.; Olk, Thomas, Wiesbaden (2011), 168–186.
- Hemel, Ulrich (2002), Glaube und Religiosität: eine theologische Reflexion, <http://www.theo-web.de/zeitschrift/ausgabe-2002-02/hemel1.pdf>, (09.01.2014).
- Hofmann, Beate: Grundlagen diakonischer Unternehmenskultur, in: *Diakonische Unternehmenskultur*, hg. von Hofmann, Beate, Stuttgart (²2010), 14–36.
- Hofmann, Beate: Implementierungswege, in: *Diakonische Unternehmenskultur*, hg. von Hofmann, Beate, Stuttgart (²2010), 166–173.
- Hofmann, Beate. *Sich im Glauben bilden. Der Beitrag von Glaubenskursen zur religiösen Bildung und Sprachfähigkeit Erwachsener*, Leipzig ¹2013.
- Hüster, Paul: Die Sendung neu entdecken. Zur Unternehmenskultur in kirchlichen Sozialeinrichtungen, in: *Herder Korrespondenz* 65 (2011), 200–205.
- IN VIA Akademie Paderborn (2014): Jahresprogramm 2014, <http://www.invia-akademie.de/fileadmin/pdf/Jahresprogramme/Jahresprogramm-2014-Download.pdf>, (20.02.2014).
- Jung, Hans, *Personalwirtschaft*, München ⁹2011.
- Katholische Akademie Regensburg für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen (2014): Fort- und Weiterbildung 2014, <http://www.kap-regensburg.de/media/fortbildung2014.pdf>, (20.02.2014).
- Kauffeld, Simone; Lorenzo, German; Weisweiler, Silke: Wann wird Weiterbildung nachhaltig? – Erfolg und Erfolgsfaktoren beim Lerntransfer, in: *PERSONAL-quarterly* 2 (2012), 10-15.
- Kauffeld, Simone: *Nachhaltige Weiterbildung. Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern*, Heidelberg 2010.
- Kießling, Klaus. *Zur eigenen Stimme finden. Religiöses Lernen an berufsbildenden Schulen*, Ostfildern 2004.
- Kießling, Klaus: Berufliche Bildung mit religiöser Kompetenz? Ergebnisse einer bundesweiten empirischen Untersuchung unter Lernenden und Lehrenden, in: *Neues Handbuch Religionsunterricht an berufsbildenden Schulen (BRU-Handbuch)*, hg. von Gesellschaft für Religionspädagogik und dem Deutschen Katechetenverein, Neukirchen-Vluyn (2005), 23–31.
- Kongregation für die Bischöfe, Direktorium für den pastoralen Dienst der Bischöfe, Apostolorum Successores (22. Februar 2004), 194, Vatikanstadt 2004, 2a, 205–206.

- Krockauer, Rainer: Soziale Arbeit (Sozialarbeit, Sozialpädagogik), in: *Lexikon der Religionspädagogik*, hg. von Mette, Norbert, Neukirchen-Vluyn (2001), Sp. 2002-2007.
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2001), Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung, http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2001/2001_02_01-4-Empfehlung-Weiterbildung.pdf, (08.03.2014).
- Lechner, Martin; Gabriel, Angelika: Religionssensible Erziehung. Impulse aus dem Forschungsprojekt "Religion in der Jugendhilfe" (2005-2008), in: *Benediktbeurer Beiträge zur Jugendpastoral (Bd. 6)*, hg. von Bopp, Karl; Lechner, Martin, München (2009).
- Lee, Eunmi; Zahn, Anne; Baumann, Klaus: "Religion in Psychiatry and Psychotherapy?" A Pilot Study: The Meaning of Religiosity/Spirituality from Staff's Perspective in Psychiatry and Psychotherapy, in: *Religions 2* (2011), 525–535.
- Leimgruber, Stephan: Vorwort, in: *Was ist erwachsene Religiosität?*, hg. von Initiativkreis Religiöse Erwachsenenbildung, Mönchengladbach (2000), 7–8.
- Lempert, Wolfgang: Moralentwicklung bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen, in: *Neues Handbuch Religionsunterricht an berufsbildenden Schulen (BRU-Handbuch)*, hg. von Gesellschaft für Religionspädagogik und dem Deutschen Katechetenverein, Neukirchen-Vluyn (2005), 32–42.
- Lindner-Lohmann, Doris; Lohmann, Florian; Schirmer, Uwe. *Personalmanagement*, Berlin, Heidelberg ²2012.
- Lück, Wolfgang; Schweitzer, Friedrich. *Religiöse Bildung Erwachsener. Grundlagen und Impulse für die Praxis*, Stuttgart 1999.
- Mädler, Inken: Ein Weg zur gegenstandsbegründeten Theoriebildung: Grounded Theory, in: *Einführung in die empirische Theologie*, hg. von Dinter, Astrid; Heimbrock, Hans-Günter; Söderblom, Kerstin, Göttingen (2007), 242–253.
- Mendl, Hans. *Religionsdidaktik kompakt. Für Studium, Prüfung und Beruf*, München 2011.
- Müller, Ulrich; Nagel, Carmen; Ilheim, Martina: Transfermanagement, in: *Lernen am Unterschied*, hg. von Schweizer, Gerd, Bielefeld (2007), 191–220.
- Naegele, G., Frerichs, F., Reichert, M.: Öffentliche Soziale Dienste in Deutschland, <http://edz.bib.uni-mannheim.de/daten/edz-ma/esl/00/ef0090de.pdf>, 09.12.2013.
- Nolda, Sigrid. *Einführung in die Theorie der Erwachsenenbildung*, Darmstadt ²2012.
- Nolda, Sigrid: Programmanalyse - Methoden und Forschungen, in: *Handbuch Erwachsenenbildung Weiterbildung*, hg. von Tippelt, Rudolf; Hippel, Aiga von, Wiesbaden (⁵2011), 293–307.
- Pollack, Detlef; Müller, Olaf. *Religionsmonitor - verstehen was verbindet. Religiosität und Zusammenhalt in Deutschland*, Gütersloh 2013.
- Porzelt, Burkard. *Grundlegung religiöses Lernen. Eine problemorientierte Einführung in die Religionspädagogik*, Stuttgart ²2013.

- Reber, Joachim. *Spiritualität in sozialen Unternehmen. Mitarbeiterseelsorge - spirituelle Bildung - spirituelle Unternehmenskultur*, Stuttgart 2009.
- Reber, Joachim: "Meister, wo wohnst Du?". Aspekte einer christlichen Unternehmenskultur, in: *Spiritualität und innovative Unternehmensführung*, hg. von Schoenauer, Hermann, Stuttgart (2011), 470–487.
- Reber, Joachim: Spiritualität in sozialen Unternehmen - vom spirituellen Angebot zu einer (christlich-) spirituellen Unternehmenskultur, in: *Geistesgegenwärtig pflegen*, hg. von Stockmeier, Johannes; Giebel, Astrid; Lubatsch, Heike, Neukirchen-Vluyn (2012), 228–239.
- Reber, Joachim. *Christlich-spirituelle Unternehmenskultur*, Stuttgart 2013.
- Referat Arbeitsrecht im Deutschen Caritasverband. *Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes. (AVR)*, Freiburg 2006.
- Retzmann, Thomas. *Wirtschaftsethik und Wirtschaftspädagogik. Eine fachdidaktische Analyse von Möglichkeiten zur Förderung der moralischen Urteils- und Handlungskompetenz von Führungskräften*, Köln 1994.
- Rosenstiel, Lutz: Qualitätssicherung in der betrieblichen Weiterbildung, in: *Qualitätssicherung im Bildungswesen*, hg. von Klieme, Eckhard; Tippelt, Rudolf, Weinheim, Basel (2008), 122–134.
- Rothgangel, Martin: Was ist Religionspädagogik? Eine wissenschaftstheoretische Orientierung, in: *Religionspädagogisches Kompendium*, hg. von Rothgangel, Martin; Adam, Gottfried; Lachmann, Rainer, Göttingen (2012), 17–34.
- Sackmann, Sonja A. *Unternehmenskultur. Analysieren - Entwickeln - Verändern ; mit Checklisten, Fragebogen und Fallstudien*, Neuwied, Kriftel 2002.
- Scherr, Albert: Subjektbildung als Distanzierung. Elemente einer kritischen Bildungstheorie in Zeiten der funktionalen Aktivierung des Subjekts, in: *Bildung: Wege zum Subjekt*, hg. von Höffer-Mehlmer, Markus, Baltmannsweiler (2003), 85–93.
- Schiersmann, Christiane. *Berufliche Weiterbildung*, Wiesbaden ¹2007.
- Schrage, Bruno: Dem Glauben Gestalt geben im konfessionellen Niemandsland, in: *Pastoralblatt für die Diözesen Aachen, Berlin, Essen, Hildesheim, Köln und Osnabrück* 64 (2010), 312–318.
- Schrage, Bruno: Von der Entschiedenheit - oder: Die Christlichkeit geht nicht in den Ruhestand..., in: *Die Caritaszeitung der Caritas im Rhein-Erft-Kreis* (2011), 10–12.
- Schüßler, Ingeborg. *Nachhaltigkeit in der Weiterbildung. Theoretische und empirische Analysen zum nachhaltigen Lernen von Erwachsenen*, Baltmannsweiler 2007.
- Schuster, Norbert: sacramentum, signum et instrumentum (LG 1). Vorschlag für einen Kriterienkatalog zur Kirchlichkeit, in: *Krankendienst* (2005), 75–83.
- Schwer, Markus. *Selber mehr Mensch sein. Diakonisch-mystagogisches Lernen in der stationären Altenpflege*, Ostfildern 2010.
- Segbers, Frank (2013): Das christliche Profil von Beschäftigten im Spannungsfeld von Theologie und Ökonomie,

- http://www.franz-segbers.de/resources/K%C3%B6ln_2013_09_18.pdf, (15.12.2013).
- Siebert, Horst. *Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht*, München/Unterschleissheim ⁴2003.
- Siebert, Horst. *Methoden für die Bildungsarbeit. Leitfaden für aktivierendes Lehren*, Bielefeld ⁴2010.
- Steiner, Michael; Knittel, Tilmann; Kemper, Lucas (2009), Prognos - Kirchliche Krankenhäuser - werteorientiert, innovativ, wettbewerbsstark, http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/Prognos_Studie_Kirchliche_Krankenhaeuser_Oktober2009.pdf, (08.03.2014).
- Tillich, Paul. *Das Christentum und die Begegnung der Weltreligionen*, Stuttgart 1964.
- Van Dick, Rolf: Commitment und Identifikation mit Organisationen, in: *Praxis der Personalpsychologie*, hg. von Schuler, Heinz; Hossiep, Rüdiger; Kleinmann, Martin; Sarges, Werner, Göttingen [u.a.] (2004).
- Vorhoff, Karin (2009), Migranten suchen Kompetenz und Zugang, http://www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2009/artikel2009/migrantensuchenkompetenzundzugang?s_earchterm=Migranten, (09.03.2014).
- Weinberg, Johannes. *Einführung in das Studium der Erwachsenenbildung*, Bad Heilbrunn/Obb ³2000.
- Widl, Maria: Religiosität in der Postmoderne. Die Erwachsenenbildung vor der Herausforderung einer "Weltentheologie", in: *Was ist erwachsene Religiosität?*, hg. von Initiativkreis Religiöse Erwachsenenbildung, Mönchengladbach (2000), 29–34.
- Widl, Maria: Erwachsenen Katechese als neue Trägerin religiöser Bildung, in: *Religion und Bildung*, hg. von Rieger, Martin, Gütersloh (2008), 48–54.
- Wittrahm, Andreas: Der Weg zum Glauben. Glaubensentwicklung und religiöse Erwachsenenbildung, in: *Erwachsenenbildung* 49 (2003), 37–39.
- Wittrahm, Andreas; Leicht, Barbara: "... und wenn es hochkommt, sind es 80 Jahre ...". Gestalten und Gestaltwandel erwachsener Religiosität, in: *Was ist erwachsene Religiosität?*, hg. von Initiativkreis Religiöse Erwachsenenbildung, Mönchengladbach (2000), 9–22.
- Wolff, Jürgen. *Zeit für Erwachsenenbildung. Evangelische Erwachsenenbildung zwischen Zeit-Diagnosen und Frei-Zeit-Bedürfnissen*, Göttingen 2005.
- Zech, Rainer: *Handbuch Management in der Weiterbildung*, Weinheim, Basel 2010.
- Zentralkomitee der deutschen Katholiken (1992), *Erwachsenenbildung in katholischer Trägerschaft. Ihr Auftrag in Kirche und Gesellschaft*, http://www.kbe-bonn.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Dokumente_zu_EB/zdk.pdf, (08.03.2014).

10 Anhang

Anhang 1: Veranstaltungsprofil nach Trägerbereichen und Themenbereichen aus der Weiterbildungsstatistik 2011

Tabelle 4.0.3 Veranstaltungsprofil (Kurse, Seminare, Studienreisen etc.) 2011 nach Trägerbereichen und Themenbereichen

Themenbereich	Trägerbereiche																	
	insgesamt						darunter						KBE					
	Veranst.	U.-Stm.	Belegungen	Veranst.	U.-Stm.	Belegungen	Veranst.	U.-Stm.	Belegungen	Veranst.	U.-Stm.	Belegungen	Veranst.	U.-Stm.	Belegungen	Veranst.	U.-Stm.	Belegungen
1	36.779	666.687	745.053	2.653	61.169	65.230	3.841	85.817	61.263	4.272	51.467	91.249	22.074	365.192	429.609	3.939	103.042	97.702
	5,0%	3,5%	6,1%	35,2%	41,3%	41,0%	45,7%	15,3%	48,3%	6,7%	4,8%	8,4%	3,6%	2,4%	0,5%	5,0%	5,0%	8,3%
2	66.410	1.414.056	948.589	2.724	38.892	48.934	127	4.308	1.890	20.299	426.001	300.824	15.611	268.962	201.577	27.649	675.893	395.364
	0,0%	7,5%	10,4%	37,2%	20,3%	31,4%	1,5%	0,8%	1,5%	31,8%	30,7%	27,7%	2,7%	1,8%	3,1%	30,2%	33,1%	33,7%
3	22.652	354.919	424.568	-	-	-	1	20	10	12.858	127.116	238.671	1.355	16.738	16.692	8.468	211.045	169.195
	3,1%	1,0%	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,1%	11,8%	22,0%	0,2%	0,1%	0,3%	12,0%	10,3%	14,4%
4	10.577	94.364	170.443	116	3.222	2.317	141	4.050	2.400	359	5.005	5.668	9.929	81.311	159.540	32	776	518
	1,4%	0,5%	1,0%	1,0%	2,2%	1,5%	1,7%	0,8%	1,0%	0,6%	0,5%	0,5%	1,7%	0,5%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%
5	118.974	2.084.896	1.534.905	559	12.091	12.887	314	11.272	4.184	11.101	143.793	244.484	98.051	1.697.467	1.042.884	8.949	220.273	230.466
	16,2%	11,0%	16,8%	7,0%	8,2%	6,3%	3,7%	2,1%	3,3%	17,4%	13,4%	22,5%	16,7%	11,2%	15,8%	12,7%	10,8%	10,0%
6	209.928	3.412.163	2.560.302	423	16.134	10.670	146	10.735	2.279	9.928	162.178	135.863	186.100	2.922.450	2.229.087	13.331	300.666	182.403
	28,5%	18,0%	28,0%	5,8%	10,9%	6,9%	1,7%	2,0%	1,8%	15,5%	15,1%	12,5%	31,8%	19,3%	33,7%	18,9%	14,7%	15,5%
7	177.569	6.560.033	1.820.990	-	-	-	362	35.837	4.791	1.157	62.112	12.928	173.229	6.309.269	1.773.783	2.821	152.815	29.488
	24,1%	34,0%	19,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	0,8%	3,8%	1,8%	5,8%	1,2%	20,0%	41,7%	20,0%	4,0%	7,5%	2,5%
8	79.395	2.789.797	787.320	854	16.563	15.606	3.363	317.999	48.462	2.622	56.782	39.335	67.719	2.087.677	620.890	4.837	310.776	63.037
	10,8%	14,7%	8,0%	11,7%	11,2%	10,0%	40,0%	60,3%	38,2%	4,1%	5,3%	3,0%	11,0%	13,8%	9,4%	0,9%	15,2%	5,4%
9	13.559	1.559.663	153.464	-	-	-	113	57.100	1.454	1.335	39.662	15.197	11.677	1.394.829	131.108	434	68.052	5.705
	1,8%	8,2%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	10,8%	1,1%	2,1%	3,7%	1,4%	2,0%	0,2%	2,0%	0,0%	3,3%	0,5%
Insgesamt	735.873	18.936.578	9.145.654	7.329	148.071	155.644	8.408	527.138	126.733	69.931	1.074.136	1.084.219	565.745	15.143.895	6.505.160	70.460	2.043.338	1.173.878
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: DIE Weiterbildungsstatistik 2011, <http://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsstatistik-01.pdf>, 60. (09.03.2014).

Anhang 2: Einzelveranstaltungen nach Themenbereichen aus der Weiterbildungsstatistik 2011

Tabelle 4.2 Einzelveranstaltungen (bis 3 Unterrichtsstunden) 2011 - Übersicht nach Themenbereichen und Ländern

Land	Themenbereiche																							
	insgesamt					1 "Politik - Gesellschaft"					2 "Familie - Gender - Generationen"					3 "Religion - Ethik"								
	Veranst.		U.-Stdn.		Belegungen		Veranst.		U.-Stdn.		Belegungen		Veranst.		U.-Stdn.		Belegungen		Veranst.		U.-Stdn.		Belegungen	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Baden-Württemberg	86.989	214.734	2.445.493	13.701	29.019	447.770	11.856	37.998	281.144	22.825	50.977	593.433	100%	100%	100%	15,8%	13,5%	18,3%	13,6%	17,7%	11,5%	26,3%	23,7%	24,3%
Bayern	88.959	238.058	2.668.263	29.499	66.214	824.640	9.763	29.042	238.887	19.417	48.386	529.377	100%	100%	100%	29,8%	27,8%	30,9%	9,9%	12,2%	9,0%	19,6%	20,3%	19,6%
Berlin	1.525	3.547	28.754	656	1.645	12.488	0	0	0	0	0	150	100%	100%	100%	43,0%	46,4%	43,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	0,6%	0,5%
Brandenburg	1.301	2.944	15.479	402	883	5.517	85	236	783	195	488	1.843	100%	100%	100%	30,9%	29,3%	35,6%	6,5%	8,0%	5,1%	15,0%	16,6%	11,9%
Bremen	976	1.977	18.492	412	841	9.644	6	17	185	1	2	115	100%	100%	100%	42,2%	42,5%	52,2%	0,6%	0,9%	0,9%	0,1%	0,1%	0,6%
Hamburg	68	210	442	13	26	69	30	120	115	0	0	0	100%	100%	100%	19,1%	12,4%	15,6%	44,1%	57,1%	26,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Hessen	6.040	16.885	173.105	1.880	5.191	50.286	223	824	4.355	861	3.826	24.633	100%	100%	100%	31,1%	30,7%	29,0%	3,7%	4,9%	2,5%	15,9%	22,7%	14,2%
Mecklenburg-Vorpommern	1.284	2.525	22.497	753	1.522	13.976	46	22	89	3	15	45	100%	100%	100%	58,6%	60,3%	62,1%	3,6%	0,9%	0,4%	0,2%	0,6%	0,2%
Niedersachsen	8.327	23.752	214.541	2.942	8.958	75.340	718	2.231	12.001	1.330	4.205	28.848	100%	100%	100%	35,3%	37,7%	35,1%	8,6%	9,4%	5,6%	16,0%	17,7%	13,4%
Nordrhein-Westfalen	31.458	83.534	660.244	10.269	24.035	237.546	3.935	12.921	48.394	5.544	17.044	103.082	100%	100%	100%	32,6%	28,8%	36,0%	12,5%	15,5%	7,3%	17,6%	20,4%	15,6%
Rheinland-Pfalz	11.576	28.061	269.925	3.752	8.892	87.681	612	1.828	11.547	2.684	6.902	56.051	100%	100%	100%	32,4%	31,7%	32,5%	5,3%	6,5%	4,3%	23,2%	24,6%	20,8%
Saarland	5.634	15.025	122.503	2.293	6.171	47.315	504	1.295	10.709	728	2.063	20.351	100%	100%	100%	40,7%	41,1%	38,6%	8,9%	8,6%	8,7%	12,9%	13,7%	16,6%
Sachsen	1.667	3.456	27.551	727	1.499	13.288	5	14	89	8	20	155	100%	100%	100%	43,6%	43,4%	48,2%	0,3%	0,4%	0,4%	0,5%	0,6%	0,6%
Sachsen-Anhalt	2.022	4.399	31.714	858	1.869	14.254	126	275	2.413	256	619	4.609	100%	100%	100%	42,4%	42,5%	44,9%	6,2%	6,3%	7,6%	12,7%	14,1%	14,5%
Schleswig-Holstein	2.847	5.793	88.832	1.385	2.809	32.679	5	15	64	0	0	0	100%	100%	100%	48,6%	48,5%	36,8%	0,2%	0,3%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Thüringen	1.121	2.308	23.717	888	1.822	19.753	2	8	40	0	0	0	100%	100%	100%	79,2%	78,9%	83,3%	0,2%	0,3%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Bundesrepublik Deutschland	261.704	647.208	6.811.552	70.430	161.376	1.892.244	27.916	86.846	610.803	53.962	134.567	1.362.689	100%	100%	100%	26,9%	24,9%	27,8%	10,7%	13,4%	9,0%	20,6%	20,8%	20,0%

Quelle: DIE Weiterbildungsstatistik 2011, <http://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsstatistik-01.pdf>, 70. (09.03.2014).

Anhang 3: Übersicht soziale Berufsarten der kirchlichen Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie nach Art der Berufsbildung

Ausbildung Diakonie	Ausbildung Diakonie & Caritas	Ausbildung Caritas	Zweitausbildung	Studium Diakonie	Studium Caritas
Familienpflege/in	Altenpfleger/in	Altenpflegehelfer/in	<u>Diakonie:</u>	Bachelor Diakoniestudiengänge	Gesundheitsmanager/in
Generalistische Pflegeausbildung	Diätassistent/in	Masseur/in	Arbeitserzieher/in	Bachelor Erziehungsstudiengänge	Kunsttherapeut/in
Helferausbildungen	Ergotherapeut/in	Erzieher/in für Jugend- und Heimerziehung	Dorfhelfer/in	Bachelor Heilpädagogik	Pflegepädagoge/-pädagogin
Rettungsassistent/in	Erzieher/in	Haus- und Familienpfleger/in	(Diakon/in und Gemeindepädagoge/in)	Bachelor Pflegestudiengänge	Pflegewissenschaftler/in
	Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in	Heilerziehungspflegehelfer/in	Entwicklungshelfer/in	Bachelor Pflegestudiengänge	Sozialarbeiter/in
	Gesundheits- und Krankenpfleger/in	Heilpädagog/-pädagogin (Fachschule)	Heilpädagoge/-in	Bachelor Pflegestudiengänge	Theaterpädagoge/-in
	Hauswirtschafter/in	<u>Kind</u>erpfleger/in	<u>Caritas:</u>	Bachelor Religionspädagogik	Elementarpädagoge/-pädagogin
	Hebamme und Entbindungspfleger	Laboratoriumsassistent/in	Fachkraft Betreuung	Bachelor Soziale Arbeit	Heilpädagoge/ pädagogin (Hochschule)
	Heilerziehungspfleger/in	Radiologieassistent/in	Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in	Bachelor Soziale Arbeit	Arzt/Ärztin
	Logopäde/in		Arbeitserzieher/in	Bachelor und Master Managementstudiengänge	Gesundheitswissenschaftler/in
	Physiotherapeut/-in		Dorfhelfer/in	Masterstudiengänge	Pädagoge/-in
	Sozialassistent/in				Psychologe/-in

Caritaslegende: Blau: (Berufs-)Fachschule, Grün: Alten-/Krankenpflegeschulen, Schwarz: (Fach-) Hochschule
 Eigene Darstellung in Anlehnung an <http://www.soziale-berufe.com/inhalt/berufe-karriere.html> (Diakonie) (11.10.2013),
<http://www.caritas.de/fuerprofis/arbeitenbeidercaritas/sozialeberufe/> (Caritas) (11.10.2013).

Anhang 4: Ausgewählte Zielgruppen sozialer Dienste

Empfänger	Einrichtungen und Dienstleistungen
Kinder und Jugendliche	Kinderkrippen, -gärten, -horte, Tagespflege, Jugendfreizeitstätten, Jugendsozialarbeit
Familien	Ehe- und Scheidungsberatung, Schwangerschaftskonfliktberatung, Erziehungsberatung, Hilfe zur Erziehung, sozialpädagogische Familienhilfen
Frauen	Wiedereingliederungshilfen nach familienbedingter Berufsunterbrechung, Frauenhäuser
Ältere Menschen	Beratungsangebote, Hilfen zur Aufrechterhaltung der selbstständigen Lebensführung, spezielle Wohnungsangebote wie betreutes Wohnen
Arbeitslose	Beschäftigungsprojekte, berufsvorbereitende Maßnahmen, Unterstützungs- und Trainingsprogramme für Langzeitarbeitslose
Kranke und Pflegebedürftige	Ambulante teilstationäre und stationäre medizinische-pflegerische Versorgung, häusliche Krankenpflege, nachgehende Betreuung, öffentlicher Gesundheitsdienst
Suchtkranke, psychisch Kranke	Suchtkrankenhilfe, Drogenberatung, Therapiezentren und -kliniken, sozial-psychiatrische Dienste, betreutes Wohnen, Telefonseelsorge
Menschen mit Behinderungen	Eingliederungshilfe, Sonderkindergärten und -schulen, Behindertenwerkstätten, Wohnheime, betreutes Wohnen

Heinze (2011), 170-171.

Anhang 5: Auszug aus der Auditcheckliste zu Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur in Diakonie und Caritas – Teil 1

2.1 Grundsätze der Dienstleistungserbringung	2.1		
Fragen	-	o	+
Gewährleisten die vom Träger und seinen Einrichtungen angebotenen Dienstleistungen und ihre Angebotsformen, dass von der Nutzung keine Personengruppe in diskriminierender Weise ausgeschlossen wird aufgrund seines/ihrer <ul style="list-style-type: none"> • Geschlechts • Alters • physischen und/oder psychischen Verfassung • ethnischen Zugehörigkeit • Nationalität • Religion • Kultur • Weltanschauung • Bildung • sozialen Herkunft 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Steht für religiöse Angebote (z. B. Meditation, Gebet, Gottesdienst) ein Raum (nach Art der Einrichtung) zur Verfügung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird das Ambiente entsprechend der christlichen Werteorientierung des Trägers gestaltet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist die Gestaltung der Räume, insbesondere der Wohnräume der Kund(inn)en, an den christlichen Werten orientiert und zielt darauf ab, ein wohnliches Ambiente und eine angenehme Atmosphäre zu schaffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden die religiösen Bedürfnisse der Kund(inn)en berücksichtigt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden die Aussagen des Leitbildes und der Konzeption in der täglichen Arbeit (Erbringung der Dienstleistungen) berücksichtigt und sind diese für die Kund(inn)en erfahrbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[...]

2.3 Religiöse Angebote	2.3		
Fragen	-	o	+
Werden die Kund(inn)en bei bedeutenden Lebensereignissen begleitet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Findet der kirchliche Jahreskreis Eingang in die Gestaltung der Angebote des Trägers und seiner Einrichtungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist ein Ansprechpartner für die Seelsorge bekannt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist eine seelsorgerliche Unterstützung und Beratung in Krisen- und Notfallsituationen gegeben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist eine christliche Trauer-/Abschiedskultur in Abhängigkeit von der Art der Einrichtung gegeben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird Sterbebegleitung angeboten – in Abhängigkeit von der Art der Einrichtung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist christliche Literatur (insbesondere die Bibel) bereitgestellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quelle: Auditcheckliste zu Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur in Diakonie und Caritas (2011), <https://fachinformationen.diakoniewissen.de/node/3214>, 12, 14. (20.02.2014).

Anhang 6: Auszug aus der Auditcheckliste zu Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur in Diakonie und Caritas – Teil 2

3.4 Fort- und Weiterbildung	3.4		
Fragen	-	o	+
Stellt der Träger sicher, dass den Mitarbeiter(innen) Angebote zur Auseinandersetzung mit den christlichen Grundsätzen und Wertvorstellungen offeriert werden und von diesen wahrgenommen werden können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird durch entsprechende Angebote die Fähigkeit der Mitarbeiter(innen) und des Teams zur theologisch-ethischen Reflexion systematisch gefördert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellt der Träger sicher, dass Angebote zur Weiterentwicklung der seelsorgerischen und spirituellen Kompetenzen der Mitarbeiter(innen) sowie bereichsspezifische Qualifizierungen (z. B. Sterbebegleitung in der Altenhilfe, Angehörigenarbeit, Religionspädagogik, etc.) offeriert werden und diese wahrgenommen werden können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

S.20

3.5 Religiöse Angebote	3.5		
Fragen	-	o	+
Wird für religiöse Angebote (individuellen Rückzug und gemeinschaftliche Feiern von Kund(inn)en und Mitarbeiter(innen) z.B. Gebet, Gottesdienst) ein Raum zur Verfügung gestellt (nach Art der Einrichtung)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird die Teilnahme der Mitarbeiter(innen) an christlichen Angeboten durch den Träger gefördert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind die religiösen Angebote (z. B. Impulse, Meditationen, Andachten, Gottesdienste) in die Arbeitsabläufe eingebunden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden die Feiern des kirchlichen Jahreskreises berücksichtigt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden seelsorgliche Angebote vermittelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es Angebote zur christlichen Trauer- und Abschiedskultur? (In Abhängigkeit von der Einrichtung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stehen grundlegende Informationen über Kirche und den jeweiligen Verband (Caritas und Diakonie) zur Verfügung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stehen religiöse Literatur (insbesondere die Bibel) zur Verfügung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden den Mitarbeiter(inne)n seelsorgerische Angebote gemacht, die auch eine Begleitung an beruflichen, biografischen Wegmarken gewährleistet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

S. 21

Quelle: Auditcheckliste zu Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur in Diakonie und Caritas (2011), <https://fachinformationen.diakoniewissen.de/node/3214>, 20, 21. (20.02.2014).

Anhang 7: Umsetzungs- und Reifegrade der German-Catholic Identity Matrix

a	Planung	Analyse/Bestandsaufnahme der bisherigen Umsetzung katholischer Identitätsprinzipien anhand von Dokumenten Leitbild, Wertekodex u. a. → Keine Neuerfindung eines katholischen Profils
b	Ausrichtung	Überprüfung, ob die Identitätsprinzipien sich in der gelebten Praxis im Blick auf das konkrete Handeln von Führungs- und Leitungskräften widerspiegeln (Top-Down). Personalauswahl, Anreizsysteme, Berichtswesen, Leistungserbringung von Führungskräften
c	Prozess	Evaluation der Prozessbeschreibungen für alle Arbeitsabläufe in Bezug auf die systematische Umsetzung christlicher Wertepinzipien im Arbeitsalltag der Führungskräfte und Mitarbeitenden.
d	Training	Schulung zentrale Wertprinzipien in Arbeitsbereichen zu leben
e	Messung (intern)	1-4 Überprüfen durch Patientenbefragungen, Mitarbeiterumfragen, klinische Fehlerquoten, Betriebsaufwendungen, Übereinstimmungen mit kirchlichen Vorgaben
f	Wirkung (extern)	Messbare Wirkung auf das Leben der Menschen im Sozialraum vor Ort

Eigene Darstellung in Anlehnung an Günther (2013) 112-113.

Anhang 8: German-Catholic Identity Matrix

	Planung	Ausrichtung	Prozess	Training	Messung	Wirkung
Solidarität mit Armen und Bedürftigem	1.1.	1.2.	1.3.	1.4.	1.5.	1.6.
Ganzheitliche Versorgung	2.1.	2.2.	2.3.	2.4.	2.5.	2.6.
Respekt vor der Würde des Lebens	3.1.	3.2.	3.3.	3.4.	3.5.	3.6.
Dienstgemeinschaft und Respekt	4.1.	4.2.	4.3.	4.4.	4.5.	4.6.
Ressourcenorientierte Verwalterschaft	5.1.	5.2.	5.3.	5.4.	5.5.	5.6.
Gemeinschaft mit der Kirche	6.1.	6.2.	6.3.	6.4.	6.5.	6.6.
Menschwürde und Allgemeinwohl						

©Projekt German-CIM

Günther (2013) 113.

Anhang 9: Internetseite des Verbundes der Caritasakademien

The screenshot shows the homepage of the Caritas Akademien network. The browser address bar displays 'www.caritas-akademie.de'. The page has a red header with navigation links: 'Startseite', 'Wir über uns', 'Partner', 'Kursangebote', 'Kontakt und Impressum', 'Links', and 'Caritas-Bibliothek'. Below the header is a banner image of five people. The main content area is divided into three columns. The left column contains a 'Themenbereiche' menu with items like 'Bildung', 'Hauswirtschaft', and 'Management'. Below it is a search bar with the text 'Suchbegriff eingeben' and a red 'START' button. The middle column is titled 'Fort- und Weiterbildung in der verbandlichen Caritas' and lists several courses with dates and titles, each with a 'mehr Infos' link. The right column is titled 'Verbund der Akademien' and lists various member academies with their logos and names, such as 'Caritas Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe e.GmbH Freiburg' and 'Kath. Akademie für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen Regensburg'. A red box highlights the search bar, and an arrow points from a text box below to it. Another red box highlights the 'Verbund der Akademien' section, and an arrow points from a text box below to it.

Suchmaske: 1 Erhebung
Feststellung
eines Algorithmus

Verlinkungen der Bildungsakademien
im Verbund der Caritas Akademien.
Auf den jeweiligen Internetseiten sind
die Bildungsprogramme hinterlegt:
2. Erhebung

Quelle: Internetseite der Fortbildungsakademien, www.caritas-akademie.de, (20.01.2014).

Anhang 10: Codebuch zur Programmanalyse der Bildungsprogramme

Literatur	Abgeleitet Kategorie	Schlagworte	Beispiel aus Ankündigungstext
Religiöse Bildung zur Selbstvergewisserung, religiöse Sensibilität, Sprachfähigkeit, Wahrnehmung (Grundebene, -bildung), Kirchenjahr, Urteilsbildung, eigene Religion kennenlernen	Religiöse Inhalte	Religion, (Inter)-religiös, Glaube, glauben, gläubig Gott Ergänzend: Sinn, Besinnung, (Selbst-)Reflexion	„religiöse und spirituelle Grundlagen“ im Ankündigungstext zur „Weiterbildung zur Palliative Care Pflegekraft“. Katholische Akademie Regensburg, 127/114.
Religiöse Bildung als spirituelle Bildung.	Spirituelle Inhalte	Spirituell Spiritualität Ergänzend: Geistig, geistreich, Seele, seelisch, Gebet	
Religiöse Bildung für ein ethisch/moralisches Handeln (Rahmenbedingungen) Religiöse Bildung zur Handlungsfähigkeit. Und Theologie (Kritik, beides nicht vergleichbar – eher trennen) „Systematische Förderung der theologisch-ethischen Reflexionsfähigkeit“. Audits zu Rahmenbedingungen einer christlichen Unternehmenskultur (2011) 20.	Ethische/Theologische Inhalte	Theologie, theologisch Ethik, ethisch	„Ethik-Forum „Ich will nicht mehr!“ – Suizidalität und Suizidprävention im Alter“. Caritas Akademie Köln Hohenlind GmbH, 199.
Religiöse Bildung christliches Menschenbild, Würde, Wertorientiert (Kritik, eher zusammenlegen mit E/T)	Wertorientierte Inhalte	Christlich, menschlich, Würde, würdevoll, Werte, wertorientiert	„Von allen Seiten bedrängt: Als Führungskräfte zwischen Markt und Menschenwürde“. Caritas Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe gGmbH, Freiburg, 21.

Eigene Darstellung

Anhang 11: Ergebnistabellen der Kategorisierung der 1. Kategorie – Religion – Religiosität – Glaube

Akademie	Angebotstitel und Seitenangabe	Spezieller Weiterbildungsbereich	Zielgruppe	Veranstaltungsform	Arbeitsform	Schnittstelle zum Beruf	Dauer
1) Caritas Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe gGmbH Freiburg	Weg – Kraft – Glaube: Pilgern auf Jakobus Wegen (19)	Grundlagen beruflichen Handelns und Spiritualität	Alle Mitarbeitenden	Pilgerveranstaltung	Auseinandersetzung mit der eigenen Körperlichkeit auf dem Weg, Wahrnehmung der Natur, Impulse zu den Themen Kraft, beruflicher und persönlicher Weg und mein Glaube.	x	3 Tage
2) Caritas Akademie Köln-Hohenlind GmbH	Pflege – Kulturgeschlechtersensible Kompetenz im Pflegebereich (143/144)	Führung, Kommunikation & Selbstmanagement	Pflegekräfte aus stationären, teilstationären und ambulanten Kontexten	Fortbildung	Erwerb von kultur- und geschlechtersensibler Kompetenz	x	2 Tage
	„Helfen Sie mir meine Patientenverfügung zu schreiben“ (200)	Kooperation mit dem erzbischöflichen Generalvikariat	Mitglieder von Ethikkomitees, Moderatoren für Ethische Fallbesprechung, Verantwortliche in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, ÄrztInnen und Pflegenden	-	-	x	2 Tage
	Entwicklung christlicher Schulkultur und pastoraler Begleitung an Pflegeschulen (192)	Kooperation mit dem erzbischöflichen Generalvikariat	PflegepädagogInnen und DozentInnen an Ausbildungsstätten für Pflegeberufe und Pastorale Dienste, die für Seelsorge an einer Pflegeschule verantwortlich sind	Studientag	-	x	1 Tag

Fortsetzung der Tabelle auf der nächsten Seite

Akademie	Angebotstitel und Seitenangabe	Spezieller Weiterbildungsbereich	Zielgruppe	Veranstaltungsform	Arbeitsform	Schnittstelle zum Beruf	Dauer
3) Katholische Akademie Regensburg für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen	Weiterbildung zur Palliative Care Pflegekraft für Krankenpflege, Altenhilfe und Hospizarbeit (127) (114)	Fachliche Expertise	Examinierte Altenpfleger/innen, Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpfleger/innen	Weiterbildung	Religiöse und spirituelle Grundlagen	x	22 Tage
	Patienten unterschiedlicher Herkunft – Bereicherung und Herausforderung (23)	Ethik und Spiritualität	Mitglieder von Ethikkomitees oder vergleichbaren Foren, Ethikbeauftragte von Verbänden und Trägern, und alle Interessierte	Fortbildung	-	x	2 Tage
4) Fortbildungs-Akademie des Deutschen Caritasverbandes (32 Veranstaltungsorte)	Vielfalt gestalten: Diversity in Organisationen (58)	Theologie und Ethik	Führungskräfte der Caritas aus dem deutschsprachigen Raum: Direktor(inn)en, Vorstände und Geschäftsführer/innen von Caritasunternehmen und -verbänden	Seminar	-	x	3 Tage
	Ökumenische Krankenhausseelsorge-Fortbildung: Neues Heidentum, Aber-Glaube, neue Reliquien und Maskottchen, Engel, Fetische, Pendel (96)	Katholischer Krankenhausverband Deutschlands e.V. (KKVD) Kursangebote Krankenhausseelsorge	Katholische und Evangelische Krankenhausseelsorger(innen)	-	-	x	3 Tage

Fortsetzung der Tabelle auf der nächsten Seite

Akademie	Angebotstitel und Seitenangabe	Spezieller Weiterbildungsbereich	Zielgruppe	Veranstaltungsform	Arbeitsform	Schnittstelle zum Beruf	Dauer
4) Fortbildungs-Akademie des Deutschen Caritasverbandes (32 Veranstaltungsorte)	Glaubwürdige Krankenhausseelsorge? Seelsorge im und am System! (96)	Katholischer Krankenhausverband Deutschlands e.V. (KKVD) Kursangebote Krankenhausseelsorge	Krankenhausseelsorger(innen)	-	-	x	5 Tage
5) IN VIA Akademie Paderborn	Weiterbildung zur Palliative Care Pflegekraft Zertifiziert durch die DGB (30)	Pflege und Gesundheit	Pflegefachkräfte in der Kranken-, Alten- und Palliativpflege	Weiterbildung	-	x	220 Stunden

Eigene Darstellung

Anhang 12: Ergebnistabellen der Kategorisierung der 2. Kategorie – Spiritualität

Akademie	Angebot	Spezieller WB-Bereich	Zielgruppe	Veranstaltungsform	Arbeitsform	Schnittstelle zum Beruf	Dauer
1) Caritas Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe gGmbH Freiburg	Weg – Kraft – Glaube: Pilgern auf Jakobus Wegen (19)	Grundlagen beruflichen Handelns und Spiritualität	Alle Mitarbeitenden	Pilgerveranstaltung	Auseinandersetzung mit der eigenen Körperlichkeit auf dem Weg, Wahrnehmung der Natur, Impulsen zu den Themen Kraft, beruflicher und persönlicher Weg und mein Glaube.	x	3 Tage
	Oasentage: Halt machen (17)	Grundlagen beruflichen Handelns und Spiritualität	Alle Mitarbeiter	Fortbildung	spirituelle Impulse, Übungen aus der Eutonie, Musik, Begegnung mit anderen Teilnehmer/-innen zur Entdeckung vertiefter Aufmerksamkeit	-	2x1 Tag (getrennt buchbar?)
	Von allen Seiten bedrängt: Als Führungskraft zwischen Markt und Menschenwürde (21)	Grundlagen beruflichen Handelns und Spiritualität	Führungskräfte in Einrichtungen der Gesundheits- und Altenhilfe in kirchlicher Trägerschaft	Fortbildung	Betrachtung der Führungspraxis aus verschiedenen Perspektiven	x	2 Tage
2) Caritas Akademie Köln-Hohenlind GmbH	Innere Ruhe (155)	Führung, Kommunikation & Selbstmanagement	Alle Mitarbeitenden und Führungskräfte	Workshop	Meditation	-	2 Tage

Fortsetzung der Tabelle auf der nächsten Seite

Akademie	Angebot	Spezieller WB-Bereich	Zielgruppe	Veranstaltungsform	Arbeitsform	Schnittstelle zum Beruf	Dauer
3) Katholische Akademie Regensburg für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen	Weiterbildung zur Palliative Care Pflegekraft für Krankenpflege, Altenhilfe und Hospizarbeit (127) (114)	Fachliche Expertise	Examinierte Altenpfleger/innen, Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpfleger/innen	Weiterbildung	-	x	22 Tage
	Grenzsituationen des Lebens (29)	Ethik und Spiritualität	Pflegekräfte, Seelsorger, Ehrenamtliche in allen Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens, und alle Interessierte, die schwerkranke und sterbende Menschen begleiten	Fortbildung	-	x	1 Tag
	Ich brauche Seelentrost. Palliative Care & Spiritualität (116)	Fachliche Expertise	Pflegefachkräfte und ehrenamtlich engagierte Personen, die schwer Kranke und Sterbende sowie deren Angehörige pflegen, begleiten und unterstützen, insbesondere Palliative Care Fachkräfte	Fortbildung	-	x	2 Tage
5) IN VIA Akademie Paderborn	Weiterbildung zur Palliative Care Pflegekraft Zertifiziert durch die DGB (30)	Pflege und Gesundheit	Pflegefachkräfte in der Kranken-, Alten- und Palliativpflege	Weiterbildung	-	x	220 Stunden

Eigene Darstellung

Anhang 13: Ergebnistabellen der Kategorisierung 3. Kategorie – Theologie – Ethik

Akademie	Angebot	Spezieller WB-Bereich	Zielgruppe	Veranstaltungsform	Arbeitsform	Schnittstelle zum Beruf	Dauer
1) Caritas Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe gGmbH Freiburg	„Bloß nicht festlegen“ – Über den Umgang mit freiheitsfördernden Maßnahmen (FEM) im stationären und ambulanten Pflegebereich (16)	Grundlagen beruflichen Handelns und Spiritualität	Leitungskräfte stationärer, teilstationärer wie ambulanter Einrichtungen und Dienste in der Gesundheits- und Altenhilfe	Fachtag	-	x	1 Tag
2) Caritas Akademie Köln-Hohenlind GmbH	Wohltun – Nicht schaden – Kompetenz Ethik (197)	Kooperation mit dem erzbischöflichen Generalvikariat	Leitende MitarbeiterInnen im ärztlichen, pflegerischen, seelsorglichen und therapeutischen Bereich.	-	-	x	1 Tag
	Ethik- Forum „Ich will nicht mehr!“ - Suizidalität und Suizidprävention im Alter (199)	Kooperation mit dem erzbischöflichen Generalvikariat	MitarbeiterInnen im ärztlichen, pflegerischen, seelsorglichen und therapeutischen Bereich aus Kliniken und Altenheimen, Mitglieder von Klinischen Ethikkomitees.	-	Informationsvermittlung, Diskussion von Fallberichten, Raum für eigene Erfahrungen und Fragestellungen	x	1 Tag
	Grundtypen ethischen Argumentieren - Kompetenz Ethik (207)	Kooperation mit dem erzbischöflichen Generalvikariat	Leitende MitarbeiterInnen im ärztlichen, pflegerischen, seelsorglichen und therapeutischen Bereich	-	-	?	1 Tag
	Ethik Forum: Kommt die Autonomie an ihre Grenzen? – Ethische Betrachtungen zu einem alltäglichen Spannungsfeld (208)	Kooperation mit dem erzbischöflichen Generalvikariat	Pflegende, ÄrztInnen, Pastorale Dienste, Therapeutische Dienste, (potentielle) Mitglieder Ethikkomitee (hauptberuflich), Moderatoren für Ethische Fallbesprechungen	-	Es gilt, das aktuelle Autonomiekonzept kritisch zu reflektieren und dessen Verbindung mit dem Ansatz einer Ethik der Sorge zu diskutieren	?	1 Tag

Fortsetzung der Tabelle auf der nächsten Seite

Akademie	Angebot	Spezieller WB-Bereich	Zielgruppe	Veranstaltungsform	Arbeitsform	Schnittstelle zum Beruf	Dauer
3) Katholische Akademie Regensburg für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen	Modularisierte Qualifikation zur Ethikberaterin/zum Ethikberater im Gesundheits- und Sozialwesen (17)	Ethik und Spiritualität	Mitglieder von Ethikkomitees oder vergleichbaren Foren, Ethikbeauftragte von Verbänden und Trägern, Initiatoren von einrichtungsbezogenen Ethikinitiativen und alle Interessierte	Weiterbildung	-	x	Basismodul 4x je 2 Tage, 6 Aufbaumodule je 2 Tage
	Gründung auf Aufbau von Ethikkomitees (18)	Ethik und Spiritualität	Mitglieder von Ethikkomitees oder vergleichbaren Foren, Ethikbeauftragte von Verbänden und Trägern, und alle Interessierte	Fortbildung	-	x	2 Tage
	Bedingungen für eine nachhaltige Implementierung ethischer Beratung (19)	Ethik und Spiritualität	Mitglieder von Ethikkomitees oder vergleichbaren Foren, Ethikbeauftragte von Verbänden und Trägern, und alle Interessierte	Fortbildung	-	x	2 Tage
	Fürsorge, die fesselt – Ethik und Recht bei freiheitseinschränkenden Maßnahmen (20)	Ethik und Spiritualität	Mitglieder von Ethikkomitees oder vergleichbaren Foren, Ethikbeauftragte von Verbänden und Trägern, und alle Interessierte	Fortbildung	-	x	2 Tage
	Ethische Kriterien der Therapiezieländerung (21)	Ethik und Spiritualität	Mitglieder von Ethikkomitees oder vergleichbaren Foren, Ethikbeauftragte von Verbänden und Trägern, und alle Interessierte	Fortbildung	-	x	2 Tage
	Moderation trainieren – Ethische Fallbesprechungen nach dem Ulmer Modell (22)	Ethik und Spiritualität	Mitglieder von Ethikkomitees oder vergleichbaren Foren, Ethikbeauftragte von Verbänden und Trägern, und alle Interessierte	Fortbildung	-	x	2 Tage

Fortsetzung der Tabelle auf der nächsten Seite

Akademie	Angebot	Spezieller WB-Bereich	Zielgruppe	Veranstaltungsform	Arbeitsform	Schnittstelle zum Beruf	Dauer
3) Katholische Akademie Regensburg für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen	Fallberatung im Rahmen von Ethikkonsilien (24)	Ethik und Spiritualität	Mitglieder von Ethikkomitees oder vergleichbaren Foren, Ethikbeauftragte von Verbänden und Trägern, und alle Interessierte	Fortbildung	-	x	2 Tage
	Ökonomisch wirtschaften – ethisch Handeln. Ein unvereinbarer Widerspruch? (25)	Ethik und Spiritualität	Einrichtungsleitungen, Pflegedirektoren, Chefärzte, leitende Oberärzte, Mitglieder von Ethikkomitees oder vergleichbaren Foren, Ethikbeauftragte von Verbänden und Trägern, und alle Interessierte	Fachtag	-	x	1 Tag
4) Fortbildungs-Akademie des Deutschen Caritasverbandes (32 Veranstaltungsorte)	Forum Caritas und Theologie Was Caritasorganisationen zur Kirche vor Ort macht? (58)	Theologie und Ethik	Führungskräfte und Fortbilder/-innen, die sich mit theologischen und ethischen Themen beschäftigen, theologische Referent(inn)en, Ethiker/-innen und Seelsorger/-innen in Verbänden und Organisationen der Caritas	Forum	-	x	2 Tage
	Forum Ethik in der Caritas 2014 (58)	Theologie und Ethik	Leiter/-innen und Mitglieder von diözesanen, verbandlichen und träger- bzw. einrichtungsbezogenen Ethikkomitees, Ethikbeauftragte und Theolog(inn)en in Verbänden, Einrichtungen und Diensten der Caritas	Forum	-	x	2 Tage
	Fachwoche Schwangerschaftsberatung 2014 Ethische Fragestellungen in der Schwangerenberatung (78)	Beratung	Berater/-innen in katholischen Schwangerschaftsberatungsstellen Diözesanreferent(inn)en der Caritasverbände und des SkF für Katholische Schwangerschaftsberatung	Fachwoche	-	x	4 Tage

Fortsetzung der Tabelle auf der nächsten Seite

Akademie	Angebot	Spezieller WB-Bereich	Zielgruppe	Veranstaltungsform	Arbeitsform	Schnittstelle zum Beruf	Dauer
5) IN VIA Akademie Paderborn	Weiterbildung zur Palliative Care Pflegekraft Zertifiziert durch die DGB (30)	Pflege und Gesundheit	Pflegefachkräfte in der Kranken-, Alten- und Palliativpflege	Weiterbildung	-	x	220 Stunden
	Berufsbegleitende Weiterbildung Der Heimkoch/Die Heimköchin (IHK) (69)	Hauswirtschaft und Ernährung	Köche/Köchinnen, HauswirtschafterInnen, hauswirtschaftliche Fachkräfte in der Alten- und Behindertenhilfe	Berufsbegleitende Weiterbildung	-	x	240 Unterrichtseinheiten
	Management und Ethik. „Geht das? Und wenn ja, dann wie?“ € (114)	Management und EDV	Führungs- und Leitungskräfte aus allen Bereichen	Seminar	-	x	1,5 Tage

Eigene Darstellung

Anhang 14: Ergebnistabellen der Kategorisierung der 4. Kategorie – Christlich – Menschlich – Würde

Akademie	Angebot	Spezieller WB-Bereich	Zielgruppe	Veranstaltungsform	Arbeitsform	Schnittstelle zum Beruf	Dauer
1) Caritas Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe gGmbH Freiburg	Menschenwürde und Scham – Ein Thema für die Pflege (15)	Grundlagen beruflichen Handelns und Spiritualität	Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen in Einrichtungen und Diensten der Gesundheits- und Altenhilfe	Inhouse Seminar	-	x	1 Tag
	Von allen Seiten bedrängt: Als Führungskraft zwischen Markt und Menschenwürde (21)	Grundlagen beruflichen Handelns und Spiritualität	Führungskräfte in Einrichtungen der Gesundheits- und Altenhilfe in kirchlicher Trägerschaft	Fortbildung	Betrachtung der Führungspraxis aus verschiedenen Perspektiven	x	2 Tage
2) Caritas Akademie Köln-Hohenlind GmbH	Entwicklung christlicher Schulkultur und pastoraler Begleitung an Pflegeschulen (192)	Kooperation mit dem erzbischöflichen Generalvikariat	PflegepädagogInnen und DozentInnen an Ausbildungsstätten für Pflegeberufe und Pastorale Dienste, die für Seelsorge an einer Pflegeschule verantwortlich sind	Studientag	-	x	1 Tag
3) Katholische Akademie Regensburg für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen	Verantwortliche Pflegefachkraft (28)	Führen und Leiten	Altenpfleger/innen, Gesundheits- und Krankenpfleger/innen und Krankenschwestern/-pfleger	Weiterbildung	-	x	500 Stunden
	Pflegedienstleitungen in Einrichtungen der Pflege und für ältere Menschen (29)	Führen und Leiten	Altenpfleger/innen, Gesundheits- und Krankenpfleger/innen und Krankenschwestern/-pfleger	Weiterbildung	-	x	-
	Einrichtungsleitung in Einrichtungen der Pflege und für ältere Menschen (30)	Führen und Leiten	Menschen mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung in einem staatlich anerkannten Beruf, oder mit einem abgeschlossenen Studium, das fachlich dazu befähigt, eine stationäre Einrichtung zu leiten	Weiterbildung	-	x	-

Fortsetzung der Tabelle auf der nächsten Seite

Akademie	Angebot	Spezieller WB-Bereich	Zielgruppe	Veranstaltungsform	Arbeitsform	Schnittstelle zum Beruf	Dauer
4) Fortbildungs-Akademie des Deutschen Caritasverbandes	Leitung in Einrichtungen der Behindertenhilfe und Psychiatrie (35)	Führungskräfteentwicklung	Leiter/-innen in Einrichtungen der Behindertenhilfe und Psychiatrie	Kurs	-	X	6x 2 Tage
	Psychosoziale Beratung. Qualifizierung für Berater/-innen in katholischen Schwangerschaftsberatungsstellen (78)	Beratung	Sozialarbeiterinnen/Sozialpädagoginnen in katholischen Schwangerschaftsberatungsstellen	Kurs	-	x	5 Abschnitte
	Unterschiede fordern heraus. Diversität als Bereicherung in Gruppen, Teams und Organisationen (84)	Bildung und Didaktik	Mitarbeiter(innen) und Führungskräfte, die Gruppen, Klassen, Teams und Organisationen leiten	Seminar	-	x	5 Tage
	Wertschätzende Führung. Menschenwürde und Scham – ein Thema für Führungskräfte (33)	Führungskräfteentwicklung	Führungskräfte aus Verbänden, sozialwirtschaftlichen Unternehmen, Non-Profit-Organisationen und sozialen Diensten und Einrichtungen der Caritas	Kurs	-	x	2x 2 Tage
	Forum Menschenwürde und Scham (69)	Soziale Arbeit	Mitarbeiter/-innen aus ambulanten, teilstationären und stationären Diensten und Einrichtungen der verbandlichen Caritas und des Sozial- und Gesundheitswesens, die das Grundlagenseminar ‚Ein Gefühl der Ohnmacht: Wie die Scham unser Leben bestimmt‘ oder ein entsprechendes Seminar bei Herrn Dr. Marks besucht haben.	-	-	x	2 Tage

Fortsetzung der Tabelle auf der nächsten Seite

Akademie	Angebot	Spezieller WB-Bereich	Zielgruppe	Veranstaltungsform	Arbeitsform	Schnittstelle zum Beruf	Dauer
5) IN VIA Akademie Paderborn	Berufsbegleitende Weiterbildung Der Heimkoch/Die Heimköchin (IHK) (Menschenbild) (69)	Hauswirtschaft und Ernährung	Köche/Köchinnen, HauswirtschaftlerInnen, hauswirtschaftliche Fachkräfte in der Alten- und Behindertenhilfe	Berufsbegleitende Weiterbildung	-	x	240 Unterrichtseinheiten
	Management und Ethik. „Geht das? Und wenn ja, dann wie?“ (114)	Management und EDV	Führungs- und Leitungskräfte aus allen Bereichen	Seminar	-	x	1,5 Tage

Eigene Darstellung

Online verfügbare Weiterbildungsprogramme der Bildungsakademien:

- 1) Caritas Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe gGmbH Freiburg, https://cms1.carinet.de/shared_data/forms_layout/cvakapfl/388396_Jahresprogramm_2014_online.pdf
- 2) Caritas Akademie Köln-Hohenlind GmbH, <http://www.caritas-akademie-koeln.de/documents/Programm2014.pdf>
- 3) Katholische Akademie Regensburg für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen, <http://www.kap-regensburg.de/media/fortbildung2014.pdf>
- 4) Fortbildungs-Akademie des Deutschen Caritasverbandes, <http://www.fak.caritas.de/>
- 5) IN VIA Akademie Paderborn, <http://www.invia-akademie.de/fileadmin/pdf/Jahresprogramme/Jahresprogramm-2014-Download.pdf>

Anhang 15: Anzahl der Angebote nach Kategorie und Bildungsakademie

Kategorie Bildungsakademie	1. Religiös	2. Spirituell	3. T/E	4. Werte	Summer der Angebote nach Anbieter
CAG	1	3	1	2	7
CAK	3	1	4	1	9
KAG	2	3	8	3	16
FAK	3	0	3	5	11
IN VIA	1	1	3	2	7
Summe der Angebote nach Kategorien	10	8	19	13	50

Anhang 16: Zielgruppen der kategorisierten Angebote

Kategorie Zielgruppe	1. Religiös	2. Spirituell	3. T/E	4. Werte	Summe
Alle Mitarbeiter	1	3	0	0	4
Interessierte	1	1	8	0	10
Mitarbeitende Gesundheits- und Altenhilfe	4	4	5	7	20
Führungs- und Leitungskräfte	2	2	6	6	16
Seelsorger	3	1	2	1	7
Theologen	0	0	2	0	2
Ehrenamtliche	0	2	0	0	2
Mitglieder Ethikkomi- tee	2	0	12	0	14
Fortbilder	0	0	1	0	1
Ärzte	1	0	2	0	3
Therapeuten	0	0	2	0	2
Koch/Köchin	0	0	1	1	2
Summe der Ziel- gruppen In den Angebotsbe- schreibungen	14	13	41	15	83

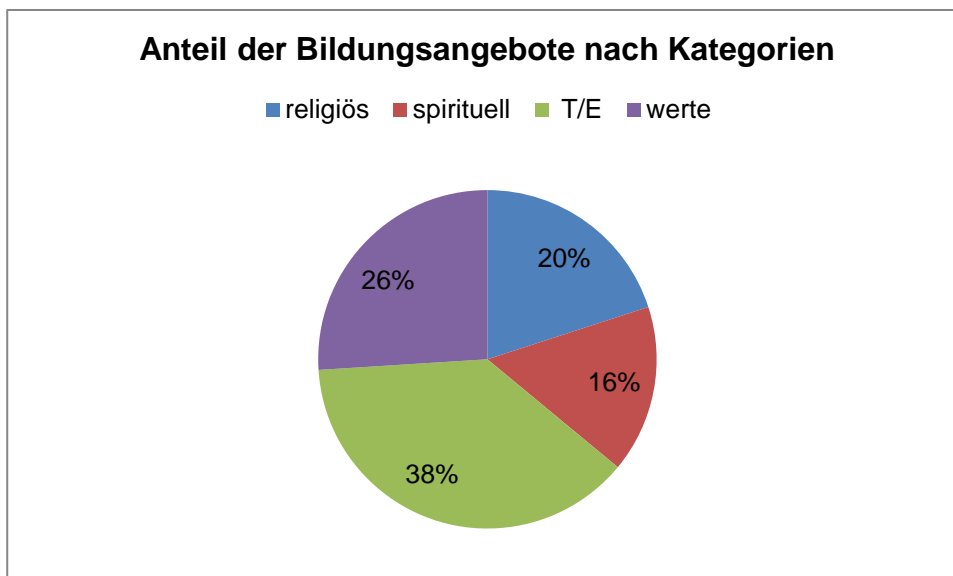
Eigene Darstellungen

Anhang 17: Veranstaltungsformen der kategorisierten Bildungsangebote

Kategorie Veranstaltungsform	1	2	3	4	Summe
Weiterbildung	2	2	3	4	11
Fortbildung	2	4	6	1	13
Kurs	0	0	0	3	3
Forum	0	0	2	0	2
Seminar	1	0	1	3	5
Pilgerveranstaltung	1	1	0	0	2
Ohne Angabe	3	0	4	1	8
Workshop	0	1	0	0	1
Fach-/Studententag	1	0	2	1	4
Fachwoche	0	0	1	0	1
Summe Veranstaltungenformen nach Kategorie	10	8	19	13	50


Eigene Darstellung

Anhang 18: Anteil der Bildungsangebote nach Kategorien



Eigene Darstellung

Dem Glauben Gestalt geben




Ziele der Fortbildung

- Förderung und Weiterentwicklung einer christlichen Hauskultur
- Stärkung der persönlichen Auskunftsfähigkeit und Motivation
- Entwicklung von Ideen und Modellen der Seelsorgepraxis
- Ermutung zur Umsetzung von kleineren seelsorglichen Projekten


Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral

Dorothe Polaczek
Regionalreferentin für Altersseelsorge

Diözesan-Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.



Dem Glauben Gestalt geben




Das Kurskonzept

- Praxis- und erfahrungsbasiert
- Adressaten- und Prozessorientierung
- Motivierend und ermutigend
- Religiöse Sprachfähigkeit stärkend
- Pastorale Gesamtsituation und Entwicklungen im Blick

Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral

Dorothe Polaczek
Regionalreferentin für Altersseelsorge

Diözesan-Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.



Quelle: Folien aus der Präsentation zur Fortbildung „Dem Glauben Gestalt geben“

Dem Glauben Gestalt geben






caritas

2. Kirchenjahr









„Jahres-„Zusammenfassungen“ – Prospekt – Karte – Vergleichsblatt – Zusammenfassung – Trauer	Hollender-Kirchenjahr – Wasche in Programmen – ... – ... – ...	„Sachkom. Traditionen“ – ... – ... – ... – ... – ... – ... – ...	„Hilfsprojekte“ – ... – ... – ... – ... – ...
---	---	--	---




Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral

Doerthe Polaczek
Regionalfachreferentin für Altersseelsorge

Diözesan-Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.



Dem Glauben Gestalt geben






caritas

4. Gottesdienst
















Bruno Schrage
Referent für Caritaspastoral

Doerthe Polaczek
Regionalfachreferentin für Altersseelsorge

Diözesan-Caritasverband
für das Erzbistum Köln e.V.



Anhang 21: Konzeptionelle Überlegungen zur Fortbildung „Dem Glauben Gestalt geben“



Konzeptionelle Überlegungen

- Auslöser: Nachfragen von Mitarbeitenden im Anschluss an eine Veranstaltungsreihe zu den Festen im Kirchenjahr, sowie aus dem Arbeitskreis „Wie kommt das Evangelium ins Haus“ des Caritasverbandes im Rhein-Erft-Kreis haben die Ideen zum vorliegenden Kurs befördert. Es wurde zunächst eine praxisbezogene Kursgestaltung für die stationären Einrichtungen der Altenhilfe angefragt.
- Qualifizierung: zur Gestaltung des christlichen Alltags in den Einrichtungen zur Wahrnehmung des christlichen Jahreskreises in der Praxis zur Fortentwicklung der Integration des Glaubens ins berufliche u. persönliche Leben.
- Zielgruppe: Berufliche Mitarbeiter/innen in der Pflege, Verwaltung und sozialpädagogischen Arbeitsbereich.
Teilnahme von mindestens zwei Mitarbeitenden bzw. eines kleinen Teams aus jedem Haus zur gegenseitigen Unterstützung in der Praxis.
- [...]
- Nutzen:
- Das christliche Profil des Hauses wird deutlicher sichtbar und erfahrbar werden.
 - Der Glaube wird innerhalb des Hauses weiter an Selbstverständlichkeit gewinnen und erhält eine neue Lebendigkeit.
 - Die Erfahrung, dass lebenspraktische Fragen des Glaubens künftig nicht nur von ausgebildeten Spezialisten beantwortet werden können.
 - Das Anliegen, ein christliches Profil weiter zu entwickeln, erhält eine breitere Basis im Haus und ist nicht mehr nur Sache der Leitung.

Inhalte:

- Die Vielfalt gottesdienstlicher Formen und Rituale kennen und gestalten lernen.
- Mögliche Anlässe adressatengerecht gestalten: Feste im Kirchenjahr, persönliche Anlässe, institutionelle Anlässe
- Glauben sichtbar machen (Postoralästhetik)
- Bibelarbeit mit Senior/innen
- Glaubensfragen und -entwicklung im vierten Lebensalter
- Vermittlung von Glaubenswissen

[...]

Methoden:

- Haptische Aufbereitung zur erfahrungsbasierten Annäherung
- (z. B. thematischer Essenstisch und Getränke, Ausstellungsformen, Materialsammlungen)
- Impulsvortrag
- Diskussion in der Großgruppe
- Arbeitsgruppen
- Einzelarbeit
- Multimediale Formen (z. B. PPP, Film, ...)
- Besinnung und Gebet
- Tagebuch zur Selbstreflexion
- Projektarbeit:
Im Rahmen des Kurses besteht die Aufgabe, ein kleines Projekt durchzuführen, das dem Bedarf des Hauses entspricht. Dieses Projekt sollte möglichst gemeinsam durchgeführt werden. Es ist weiterhin darauf zu achten, dass das Projekt nicht als einmalige Aktion konzipiert wird und möglichst an Bestehendes anknüpft. Ziel des Projektes ist, die christliche Kultur um Haus zu erweitern.

11 Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass diese Masterarbeit von mir persönlich verfasst wurde und ich für die Abfassung keinerlei fremde Hilfe in Anspruch genommen habe.

Ebenso versichere ich, dass diese Arbeit oder Teile daraus weder von mir selbst noch von anderen als Leistungsnachweise andernorts eingereicht wurden. Wörtliche oder sinngemäße Übernahmen aus anderen Schriften und Veröffentlichungen in gedruckter oder elektronischer Form sind entsprechend und umfassend gekennzeichnet und ihre Quelle nachgewiesen. Sämtliche Sekundärliteratur und sonstige Quellen sind nachgewiesen und in der Bibliographie aufgeführt.

Mannheim, den 10. März 2014

Kathrin Stock