

## «Die Berufseinführung ist eine Starthilfe»

Mit dem Studienjahr 2022/2024 begann die neu organisierte und geordnete pastorale Ausbildung der künftigen Pfarreiseelsorgerinnen und -seelsorger, der Priester und Diakone im Bistum Basel. Die SKZ fragte beim Ausbildungsleiter nach.



Diakon Martin Brunner-Artho ist seit 2022 Ausbildungsleiter Berufseinführung des Bistums Basel. Davor war er Leiter des Internationalen katholischen Missionswerk Missio in der Schweiz. (Bild: zvg)

### SKZ: Herr Brunner-Artho, welches sind die Gründe, die zu einer Neugestaltung der Berufseinführung führten?

*Martin Brunner-Artho:* Das bisherige Modell aus dem Jahr 1999 ging davon aus, dass junge Menschen gleich nach dem Gymnasium und dem Theologiestudium in die Berufseinführung kommen. Diese Ausgangslage hat sich völlig verändert. Heute besuchen die Berufseinführung, kurz BE, mehrheitlich Menschen, die vielfältige berufliche Erfahrungen in und ausserhalb der Kirche mitbringen. Sie waren entweder bereits Religionspädagoginnen und -pädagogen oder haben Theologie als zweite Ausbildung studiert. Manche stehen mitten im Familienleben, andere ergreifen diesen Beruf erst nach der Familienphase. Sie bringen also eine reiche Berufs- und Lebenserfahrung mit. Aus diesem Grunde wurde immer fraglicher, weshalb ein ausgebildeter Religionspädagoge noch den Kurs

Religionsunterricht besuchen muss oder eine Psychologin den Kurs in Gesprächsführung. Dazu kommt, dass die Wochenkurse für Familienväter oder -mütter nur unter grossem Aufwand zu organisieren waren und die Familien belastete. Die Berufseinführung war bis anhin fast ausschliesslich auf die Pfarreipastoral ausgerichtet. Theologinnen und Theologen an Fachstellen oder in der Spezialseelsorge blieben aussen vor und irgendwie neben der Diözese. Die Berufseinführung musste deshalb flexibler und der Zeit angepasst werden, die schnelllebig und durchlässiger geworden ist. Immer weniger Menschen üben einen Beruf ein Leben lang aus. Darin liegt eine grosse Chance für die Kirche, denn sie gewinnt mit diesen Menschen viele zusätzliche Kompetenzen dazu.

### Wie sieht die Neugestaltung konkret aus? Was hat sich geändert gegenüber vorher?

Zuallererst wurde das Ausbildungskonzept von einem achtköpfigen Fachgremium vollständig überarbeitet. Es baut neu auf einem Kompetenzmodell auf. Die BE soll ja nicht nur Wissen, sondern vor allem Können vermitteln. Für jedes Modul wurden die Ziele und die zu erwerbenden Kompetenzen neu festgelegt. Dann wurden die Kurse, die neu Module genannt werden, in Pflicht- und Ergänzungsmodul aufgeteilt. Es sollen nicht mehr alle Absolventinnen und Absolventen jedes Modul besuchen müssen. Ein Modul beinhaltet zudem nur noch ein Thema, was wiederum bedeutet, dass die Module je nach Inhalt länger oder kürzer sind. Einzelne wurden sogar in Tageskurse aufgeteilt. Dies kommt vor allem den Familien entgegen und macht die Module kohärenter. Neu besuchen auch Fachstellenleiterinnen und -leiter sowie Spezialseelsorgerinnen und -seelsorger die Pflichtmodule. Die Ergänzungsmodul besuchen sie je nach Bedürfnis ihrer Fachstelle. Priesteramtskandidaten, künftige Pfarreiseelsorgerinnen und Pfarreiseelsorger besuchen in der Regel alle Module, ausser jene, für die sie die nötigen Kompetenzen bereits vorweisen können. Neu ist auch die Schaffung einer Qualifikationskommission. Sie besteht aus fünf Mitgliedern, nämlich dem Regens, dem Ausbildungsleiter, einer Vertretung der Abteilung Personal und einer Vertretung der Bistumsregionen. Dazu kommt eine Psychologin als unabhängige Fachperson. Diese Kommission entscheidet über die Aufnahme in die Berufseinführung, die Dispensation von Ergänzungsmodul und schliesslich über die Zertifizierung.

### **Welche ersten Erfahrungen machen Sie und das Ausbildungsteam mit der modularisierten Form?**

Die erste Berufseinführung nach dem modularen Konzept startete im Sommer 2022 und hat somit erst gerade die Halbzeit überschritten. Trotzdem bezeichne ich den Start als gelungen. Dass nicht mehr alle Absolventinnen und Absolventen verpflichtet sind, alle Module zu absolvieren, wurde sehr begrüsst. Als sehr aufwendig erwiesen sich die Tageskurse. Sie bedeuteten für einige Absolventinnen und Absolventen einen hohen Reiseaufwand. Zudem fühlten sie sich aus der Pfarreiarbeit herausgerissen und konnten sich nicht so intensiv auf das Modulthema einlassen. Eine Absolventin bemerkte, man sei weder in der Pfarrei noch in der BE. An Tageskursen kommt der Austausch in der BE-Gruppe etwas zu kurz, der doch ein wichtiges Element der Berufseinführung ist. Sogar Dozenten bemerkten, dass ein grosses Bedürfnis besteht, zuerst die Erfahrungen in den Pfarreien und den Fachstellen auszutauschen. Das ist eine wichtige Funktion der Berufseinführung, die von der Ausbildungsleitung besser

### **«Das neue modulare Modell kann schneller den sich verändernden Umständen angepasst werden.»**

Martin Brunner-Artho

integriert werden muss, denn die Berufseinführung hat drei Lernorte: den Pastoralraum oder die Fachstelle, die Module der BE und den Austausch in der Kursgruppe. Als erste «lesson learned» sieht die Ausbildungsleitung bei den kommenden Kursen von einzelnen Tageskursen ab. Nach wie vor beliebt sind Wochenmodule, die am Mittag und Abend Zeit für den Austausch bieten und ermöglichen, sich ganz auf die Inhalte zu konzentrieren und den Arbeitsort etwas hinter sich zu lassen. Die Lösung liegt in der Mitte.

### **Wo sehen Sie das Potenzial?**

Die grössere Flexibilität ist sicherlich ein Vorteil, auch wenn damit ein administrativer Mehraufwand verbunden ist. Wir können besser auf die bereits vorhandenen Erfahrungen eingehen und Wiederholungen verhindern. Selbstverständlich wird es immer wieder vorkommen, dass bereits bekannte Inhalte behandelt werden. Doch das ist bei den vielfältigen Biografien der Absolventinnen und Absolventen kaum zu vermeiden.

### **Gibt es neben dem administrativen Mehraufwand weitere Herausforderungen?**

Die BE-Gruppen sind heute vielfältiger und es ist keine Seltenheit, dass sie Absolventinnen und Absolventen

aus vier bis fünf Ländern und somit aus mindestens so vielen kirchlichen Kulturen stammen. Seit dem Kurs 2021–23 besuchen auch junge Priester aus Übersee die Berufseinführung. Das ist eine Herausforderung, aber auch eine ebenso grosse Chance. Die grosse Vielfalt zeichnet auch die Pastoralräume – besonders in urbaner Umgebungen – aus. Wer in der Pastoral tätig ist, benötigt eine grosse interkulturelle Kompetenz. Die Altersspanne in den BE-Gruppen beträgt heute zwanzig bis dreissig Jahre. Das bedeutet, dass die älteren Absolventinnen und Absolventen gut und gerne Väter oder Mütter ihrer jüngeren Kolleginnen und Kollegen sein könnten. Es ist darauf zu achten, dass die Bedürfnisse und Ansichten beider Altersgruppen ihren Platz erhalten.

### **Wie kam die modularisierte Berufseinführung bei den Studierenden bzw. angehenden pastoralen Mitarbeitenden an?**

Mehr als die Inhalte gab anfangs das neue Finanzierungsmodell zu reden. Nach dem neuen Modell besuchen die Absolventinnen und Absolventen die BE während ihrer bezahlten Arbeitszeit. Allerdings müssen sie die Module selber bezahlen. Das Geld fliesst nun durch ihre Hände, was sie kostensensibler macht. Anders ist die Finanzierung fast nicht denkbar, weil unterschiedlich viele Module besucht werden müssen. Die finanzielle Belastung liegt, wenn man eine Vollkostenrechnung erstellt, in einem ähnlichen Rahmen wie in früheren Jahren. Der Entscheid, künftig keine einzelnen Tageskurse anzubieten, geht auf das Feedback der ersten Auswertung mit den Absolventinnen und Absolventen zurück. Diese spüren die Spannung, dass die Wochenkurse vor allem von Einzelpersonen oder Absolventen vor oder nach der Familienphase geschätzt werden, während sie für ihre Kolleginnen und Kollegen, die mitten im Familienleben stehen, zu erheblichem Mehraufwand führen. Die Lösung kann also nur in einem ausbalancierten Programm liegen.

### **Ein Blick in die Zukunft: Inwieweit stehen weitere Entwicklungen in der BE an?**

Wie erwähnt startete der Kurs vor gut einem Jahr und wir müssen warten, bis wir die Feedbacks von mindestens zwei BE-Gruppe erhalten. Vielleicht muss man mittelfristig überdenken, welche Module Pflicht- und welche Ergänzungsmodule sein sollen. Doch auch dazu ist es noch zu früh. Was man sicher sagen kann, ist, dass das neue modulare Modell schneller den sich verändernden Umständen angepasst werden kann. Man wird immer abwägen müssen zwischen Flexibilität und Konstanz. Die Berufseinführung ist eine Starthilfe in einem kirchlichen Beruf, doch das Lernen ist damit längstens nicht abgeschlossen.

*Interview: Maria Hässig*