



EBERTZ, MICHAEL N./SEGLER, LUCIA: *Spiritualitäten als Ressource für eine dienende Kirche: Die Würzburg-Studie*, Würzburg: Echter, 2016. – 280 S.

Was wissen wir über den Glauben und die Kirchlichkeit der kirchlichen Mitarbeiter? Darüber wird gemutmaßt und meiner Beob-



achtung nach eher in der evangelischen Kirche empirisch gefragt: Nach dem Glauben der Pfarrer, der Religionslehrerinnen. Es könnte ja heikel sein, wenn die religiöse Praxis anders ist, wie das, was normativ verkündet wird.

Das Bistum Würzburg hat im Rahmen des Verbandsentwicklungsprozess des Caritasverbandes genauer hinschauen wollen. Schon längst hat eine Pluralität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vorstellung abgelöst, dass die Caritas nur von „gut katholischen“ Menschen getragen wird. Michael N. Ebertz und Luzia Segler legen eine höchst profunde und detailreiche Studie vor, deren Methoden und die gewonnenen Beobachtungen weit über das begrenzte Untersuchungsfeld hinausreichen. Ca. 17 000 Menschen waren in diese Studie einbezogen, mit einem Methodenmix aus Fragebogen und 30 mündliche/persönliche Einzelinterviews, die qualitativ ausgewertet wurden.

Nach dem „Sozialprofil“ (33-42), das hauptsächlich statistische Daten erfasst – die Caritas ist weiblich (88,2%) – unterscheiden E. und S. das „Kirchlichkeitsprofil“ (43-82), das „Christlichkeitsprofil“ (83-118), das „Religiositätsprofil“ (119-154), das „Spiritualitätsprofil“ (151) und das „Caritasprofil“ (191-250). Gerade diese Differenzierung der Betrachtungsweise und die darin entwickelte Operationalisierung helfen mit, immer neue Typologie zu finden, die helfen, Haltung, Motivation und Engagement der Mitarbeiterinnen zu begreifen. Thesen (251-258) und die Frage, ob „Spiritualität“ zu managen sei (259-276), zusammen mit Thomas Schmidt, bündeln die Beobachtungen. Etliche Aspekte dieser Studie rufen gerade nach weiterer Vertiefung und Anwendung auf das Feld der pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verfassten Kirche.

Bischof Hofmann betont in seinem Vorwort, dass die „vorliegende Studie...die gesamtgesellschaftliche religiöse Entwicklung, aber auch die Glaubensüberzeugungen im Innern der Kirche“ (11) widerspiegeln. Kritik an der Kirche und Wertschätzung stehen in spannender Zuordnung. Wichtig sei, mit den Vorsitzenden des Caritasverbandes Clemens Bieber und Barbara Stamm verantwortliches Handeln in Kirche und Caritas: „In der

Vielfalt und Unübersichtlichkeit der Lebensdeutungen und Orientierungen braucht es Respekt vor den gewachsenen Einsichten und Ansichten der Einzelnen, daher aber auch überzeugende Resonanz auf die Fragen gerade der jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einem verbindlichen Wertefundament, der Bedeutung der christlichen Liebesbotschaft und dem Beflügeltwerden vom ‚spirit‘ einer Glaubensgemeinschaft.“ (18)

Wenige Beobachtungen seien erwähnt. Knapp 80% der Mitarbeiterenden sind katholisch. Unter ihnen noch ein gutes Drittel „Kernmitglieder“, 6,4% nur nominell katholisch. Dieser Anteil ist jedoch sehr unterschiedlich, vor allem bei den unter 40-jährigen ist die Zahl der „nominellen Mitglieder“ deutlich höher (20-29 Jahre: 12,3% Kernmitglieder, 18,2% Nominelle Mitglieder): „Eine situative und selbstbestimmte religiöse Partizipation hat die normative abgelöst.“ (48) Fast die Hälfte aller befragten stimmt sehr den Aussagen zu, dass die Menschen glauben, aber nicht mehr alles, was die Kirche vorgebe. Sie habe kein Recht vorzuschreiben, was zu tun und zu lassen sei (vgl. 69). „Weniger kircheninstitutionelle ‚Wahrheit‘, sondern persönliche ‚Stimmigkeit‘ und subjektive Wertigkeit scheinen die Kirchenbeziehungen der Mehrheit der Befragten zu orientieren.“ (89) Zu dieser Orientierung gehört auch die Selbstverständlichkeit, andere religiöse Traditionen wahrzunehmen, und sogar „Abstecher“ in diese Welt der alternativen Religionen und Weltanschauungen“ (144) zu wagen. Besonders auffällig ist, dass mehr „als ein Drittel der antwortenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Caritas...reinkarnationsgläubig“ sind, 38,6% (145).

Spiritualität wird vor allem in den Dimensionen der Überzeugungen, der Erfahrungen und des Ritualen (158) verstanden. Darum ist nachvollziehbar, dass an der Spitze der Gebets- und Meditationsformen das Herzensgebet (36,2%) und das Laufen (!) (35,1%) stehen (vgl. 164), erst auf Platz 5 steht der Rosenkranz (11,2%) als klassisch rituelle Form.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, selbst wenn sie sich selbst nicht als religiös verorten, stimmen zu, dass in ihrem Beruf immer wieder Gott ins Spiel komme (193):



Insgesamt in dieser Gruppe 40%! Wer in den Felder der Caritas arbeitet, wird dieser Wirklichkeit begegnen. Je nach Einsatzfeld betonen z.T. mehr als 2/3, dass sie den Beruf ohne glauben nicht bewältigen könnten (v.a. in Familien und Altenhilfe. Die niedrigste Zahl ist in der Behindertenhilfe, nur ein Drittel; vgl. 203).

„Spirituelle Ressourcen bilden das Herzstück von Kirche und Caritas – und sind dennoch nicht alles. Die Einheit von Gottes- und Nächstenliebe wird erfahren, gefeiert und verkündigt – und sie muss organisiert werden, wenn dieses Evangelium in der Moderne noch Gehör finden soll.“ (259)

Das ist noch die allgemeinste Einsicht am Ende der Untersuchung. In etlichen Workshops gilt es, diese Einsicht in Organisationshandeln zu übersetzen. Das Buch ist dazu eine wichtige Hilfe.

Das Buch ist gut lektoriert, Webverweise bleiben schwierig: die pdf aus FN 50 S. 51 ist nicht mehr zu verifizieren.

*Richard Hartmann, Fulda*