

Professionalität in der pastoralen Fortbildung¹

Der vorliegende Beitrag nimmt das Thema der Professionsentwicklungen auf und zeigt, inwieweit es für die pastorale Fort- und Weiterbildung ertragreich ist. Dazu wird (I.) zunächst der erwachsenenpädagogische Diskurs befragt. Am Beispiel der pastoraltheologischen Debatte zum „Pfarrberuf als Profession“ wird (II.) dann die Professionalität von Lehrenden in der pastoralen Fortbildung näher bestimmt. Und schließlich beschreibt (III.) der Text Konsequenzen dieser Überlegungen für die programmatische Ausrichtung der Fortbildungseinrichtungen.

I. Professionalität in der Fort- und Weiterbildung

In der Evangelischen Erwachsenenbildung wird der Diskurs zur Professionsentwicklung differenziert aufgenommen: Zu erinnern ist zunächst an den Modellversuch zur Berufseinführung hauptamtlich pädagogischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Ende der 1990er-Jahre als Kooperation zwischen der Katholischen und Evangelischen Erwachsenenbildung durchgeführt wurde.² Das Anliegen nimmt auch das von der Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung und dem Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben 2002 bis 2004 durchgeführte Projekt „Qualitätsentwicklung im Verbund von Bildungseinrichtungen“ auf. Es akzentuiert „professions- und organisationsbezogene Inhalte der Erwachsenen- und Weiterbildung“³. Und gegenwärtig rücken bildungspolitische Vorgaben der Europäischen Union die Auseinandersetzung mit Kompetenzprofilen und Qualifikationsrahmen in den Mittelpunkt der Debatte zur Professionalisierung.⁴ Indem diese Projekte und Ansätze die Frage nach der Qualität des Handelns betonen, fördern sie die Professionalität der hauptamtlichen Mitarbeitenden in der Erwachsenenbildung. Dabei zielt der Begriff der Professionalität mit Christine Zeuner auf den „Erwerb bestimmten Wissens und Könnens, von Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie ihrer Einübung und Anwendung“⁵.

Folgt man dieser Linie, so impliziert die Rede von „Professionalität“ in der Weiterbildung die Fähigkeit der pädagogisch Mitarbeitenden, Lernräume und Lernkulturen in der Weise zu gestalten, dass sie – den jeweiligen Interessen und Fähigkeiten der Teilnehmenden entsprechend – das Lernen fördern und unterstützen. Auch für Mitarbeitende in der pastoralen Fortbildung – etwa in Pastoralkollegs, Arbeitsstätten zum Gottesdienst, pädagogisch-theologischen

Einrichtungen, pastoralpsychologischen Instituten oder vergleichbaren kirchlichen Bildungszentren – ist die Entwicklung von Kompetenzen zur Gestaltung makro- und mikrodidaktischer Prozesse entscheidend. Während aber in der Erwachsenenbildung Fragen der Verberuflichung hinter den allgemeinen Debatten über Professionalität

und berufspolitische Pluralität zurückstehen,⁶ stellt sich im aktuellen Diskurs zum Pfarrberuf und somit auch in der pastoralen Fortbildung vor allem die Frage nach dem Verständnis der klassischen Profession. Als „Profession“ werden Berufe bezeichnet, deren Vertreterinnen und Vertreter eine herausgehobene Stellung auf dem Arbeitsmarkt besetzen, gesellschaftlich anerkannt und wissenschaftlich ausgebildet sind und die ihr Handeln auf eine Berufsethik gründen. Auf den Pfarrberuf treffen diese Merkmale zu – nicht zuletzt, weil sich das moderne Berufsverständnis aus Martin Luthers theologisch fundierter Auffassung vom „Beruf“ entwickelt hat.⁷ Deshalb bestimmt auch die pastoraltheologische Auseinandersetzung mit dem Konzept des „Pfarrberufs als Profession“ implizit wie explizit die Programmplanungen in diesem Weiterbildungsbereich. Und der Diskurs über Strukturen professionellen Handelns berührt nicht allein die Programmplanung, sondern prägt auch maßgeblich das Verständnis von Professionalität unter den Weiterbildnern der oben genannten Einrichtungen, denn diese gehören meist selbst der Berufsgruppe der Pastorinnen und Pastoren an. Deshalb ist zu prüfen, inwiefern sich die pädagogische Tätigkeit von Pfarrerinnen und Pfarrern in der pastoralen Fortbildung von der Professionalität der jeweils fortzubildenden Kolleginnen und Kollegen unterscheidet: *Inwiefern braucht eine Pastorin beziehungsweise ein Pastor eine spezifische Form von Weiterbildungsprofessionalität?* Dass diese Frage zu bejahen ist, ist die in diesem Beitrag entfaltete These. Meines Wissens aber gibt es hierüber in Kirche und Theologie bislang keinen umfassenden Diskurs.⁸

Um meine These zu begründen, ist noch einmal auf das Verständnis der Professionalität zurückzukommen. Professionalität in der Weiterbildung bedeutet nach Wiltrud Gieseke – im Einklang mit Zeuner – „die Fähigkeit, unter einer Leitaufgabe auf

Dr. Martin Vetter



Rektor des Pastoralkollegs der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland Ratzeburg
E-Mail: m.vetter@pastoralkolleg-rz.de
www.pastoralkolleg-rz.de

¹ Die Begriffe Fortbildung und Weiterbildung werden in diesem Beitrag synonym verwendet.

² Vgl. Ralph Bergold u. a. (Hrsg.) (2000): Pädagogische Professionalität und Berufseinführung. Abschlussbericht zum Projekt „Entwicklung und Erprobung eines Berufseinführungskonzepts für hauptberufliche Erwachsenenbildner/innen“. EB Buch 19. Recklinghausen.

³ Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung/ Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (Hrsg.) (2004): Qualitätsentwicklung im Verbund von Bildungseinrichtungen – QVB. Das Rahmenmodell. Frankfurt/ Düsseldorf, S. 4.

⁴ Vgl. Irena Sgier/Susanne Lattke (Hrsg.) (2012): Professionalisierungsstrategien der Erwachsenenbildung in Europa. Entwicklungen und Ergebnisse aus Forschungsprojekten. Bielefeld.

⁵ Vgl. Christine Zeuner (2013): Erwachsenenbildung und Profession. In: Klaus-Peter Hufer/Dagmar Richter (Hrsg.) (2013): Politische Bildung als Profession. Verständnisse und Forschungen (bpb Schriftenreihe 1355). Bonn, S. 81–95, hier: S. 84.

⁶ Vgl. den differenzierten Befund: Werner



Helsper/Rudolf Tippelt (2011): Ende der Profession und Professionalisierung ohne Ende? Zwischenbilanz einer unabgeschlossenen Diskussion. In: Zeitschrift für Pädagogik 57, Beiheft, 268–288, hier: Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Rudolf Tippelt (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Opladen, S. 418–429, hier: S. 420 f.; und auch: Dieter Nitttel (2000): Von der Mission zur Profession. Stand und Perspektiven der Verberuflichung in der Erwachsenenbildung. Theorie und Praxis der Weiterbildung. Bielefeld, S. 242.

⁷ Vgl. Wolfgang Steck (2000): Praktische Theologie. Band 1 (Theologische Wissenschaft 15,1). Stuttgart, S. 414 f.

⁸ Die Überlegungen von Matthias Rein zu Standards von Fortbildung für Pfarrerinnen und Pfarrer aus Sicht der Fortbildenden beschränken sich etwa auf die Institution des Pastoralkollegs (vgl. Matthias Rein [2010]: Was ist gute pastorale Fortbildung? Aktuelle Standards und Bewertungs-

hohem wissenschaftlichem und theoretischem Niveau komplexe Probleme zu lösen, die sich jeweils speziell auf Menschen beziehen“⁹. Diese Definition lässt sich auch auf den Pfarrberuf übertragen: Pastorinnen und Pastoren handeln professionell, indem sie unter einer Leitaufgabe in der Seelsorge, im Gottesdienst oder in der Bildungsarbeit auf einem hohen wissenschaftlichen Niveau komplexe Probleme lösen, die sich auf spezifische Alltagssituationen der Menschen beziehen. Diese Fähigkeit haben sie durch das Theologiestudium und den kirchlichen Vorbereitungsdienst (Vikariat) gewonnen. Nach dem Pfarrdienstgesetz sind Pastorinnen und Pastoren aber auch verpflichtet, „die für ihren Dienst erforderliche Kompetenz durch Teilnahme an Maßnahmen der Personalentwicklung und regelmäßige Fortbildung fortzuentwickeln“¹⁰. Welchen Beitrag leistet nun die pastorale Fortbildung, wo doch Lehrende und Lernende derselben Profession angehören? Im Folgenden soll die spezifische Professionalität von Pädagoginnen und Pädagogen der beruflichen Erwachsenenbildung am Beispiel des pastoraltheologischen Diskurses zum Pfarrberuf als Profession näher bestimmt werden.

II. Der Pfarrberuf als Profession

Was den Pfarrberuf als Profession bestimmt, lässt sich beispielhaft an der Pastorin Franziska Kemper ablesen. Ihr Neubeginn in einer Lübecker Kirchengemeinde gestaltet sich turbulent: Die Gemeinde empfängt die neue Pastorin mit gemischten Gefühlen. Zudem ist Franziska Kempers Beziehung zu ihrem Ex-Mann Christoph belastet, der ebenfalls in der Han-

sestadt lebt. Als eine akute Autoimmunerkrankung eines Gemeindegliedes die Pastorin seelsorglich fordert, erfährt sie, dass Christoph mit der erwachsenen Tochter der Patientin ein neues Leben plant ... Man ahnt: Das ist „Herzokino“, ausgestrahlt im April 2013 unter dem Titel „Die Pastorin“ mit der Schauspielerin Christine Neubauer in der Titelrolle. „Die Pastorin“ ist allerdings auch pastoraltheologisch anschlussfähig, insofern Franziska Kemper eine Pfarrerin verkörpert, die ihren Beruf als „Berufung“ begreift: Rund um die Uhr ist sie für Fragen und Sorgen der Menschen ansprechbar. In der Seelsorge wie im Gottesdienst gelingt es der Titelheldin auch in unübersichtlichen Lagen, existenzielle Themen zu vermitteln und Distanzen zu überbrücken, indem sie Worte findet, wenn andere sprachlos sind.¹¹ Teils grenzt sie sich auch gegenüber konventionellen Erwartungen an ihre pastorale Rolle ab, indem sie beispielsweise im Kirchenschiff predigt statt von der Kanzel herab. Dass der Pfarrberuf grundsätzlich bestimmt ist durch die interaktionsbasierte Kommunikation der Pastorinnen und Pastoren mit anderen Personen, rückt die professionstheoretische Deutung des Pfarrberufs in den Mittelpunkt.¹² Laut Isolde Karle entsteht die pastorale Rolle als Dreiecksbeziehung: Eine anwesende professionelle Person kommuniziert mit einem ebenfalls anwesenden Professionslaien über eine kulturell relevante Sachthematik.¹³ Das Modell fokussiert die Interaktion unter Anwesenden: Die „Face-to-Face“-Begegnungen in der Seelsorge, im Gottesdienst oder in der Bildungsarbeit konstituieren den Pfarrberuf. Basierend auf dem Vertrauen, das die Menschen den Pastorinnen und Pastoren entgegenbringen, rich-



Angehende Pastorinnen und Pastoren nutzen verschiedene Möglichkeiten der Fortbildung, um ihre berufliche Kompetenz zu erweitern.

ten sich institutionelle Erwartungen an die Person der Pfarrerin und des Pfarrers. Als Professionelle sollen sie etwa bei einer Taufe, Trauung oder Bestattung Distanzen zu den Professionslaien religiös überbrücken. Um das Evangelium mit den vielfältigen individuellen Lebenslagen der Professionslaien zu vermitteln, können Pastorinnen und Pastoren in der Seelsorge und Verkündigung viele Freiräume persönlich gestalten. Die Grenzen der Freiheit wiederum beschreibt etwa eine im Pfarrdienstgesetz kodifizierte Berufsethik, der zu folgen sich die Amtsperson mit dem Ordinationsgelübde verpflichtet. Die anstehende Kirche gleicht den damit verbundenen Verzicht auf persönliche Freiheiten, das Gebot zur Verschwiegenheit und Erreichbarkeit sowie zur Lebensführung oder Residenz im Pfarrhaus aus, indem sie der professionellen Person gewisse Privilegien gewährt (der sogenannte „Package-Deal“).

Das hier knapp umrissene Konzept deutet den Pfarrberuf im gesellschaftlichen Kontext. Nicht die individuelle Persönlichkeit der Pastorinnen und Pastoren steht im Vordergrund, vielmehr bringen Menschen der Pfarrperson Vertrauen entgegen, weil diese eine gesellschaftlich geprägte Rolle ausübt. Die Pastorin Franziska Kemper – um auf das Filmbeispiel zurückzukommen – kann als Seelsorgerin agieren, weil dies der gesellschaftlichen Erwartung an ihre Rolle als Pastorin der Kirchengemeinde entspricht. Pastorinnen und Pastoren bewegen sich deshalb stets im Rahmen professioneller Funktionen, die sie subjektiv füllen, jedoch nicht persönlich erfinden müssen. So entlastet der professionstheoretische An-

satz Pastorinnen und Pastoren auch von der Erwartung, die weitreichenden Folgen des gesellschaftlichen und religiösen Wandels in der Moderne durch persönliches Engagement zu kompensieren. Zudem nimmt dieses pastoraltheologische Modell die Einzelnen vor gesellschaftlicher Kritik am Pfarrberuf und an der verfassten Kirche in Schutz. Der professionstheoretische Ansatz zeichnet den Pfarrberuf also in einen institutionell begründeten Rahmen ein und stärkt somit tendenziell ein traditionelles Pfarrbild.

Aus diesem Grund wird der Ansatz in Theologie und Kirche aber auch kritisiert: Nach der Praktischen Theologin Ulrike Wagner-Rau sei Karles Konzept „mehr oder weniger direkt mit einer konventionellen Struktur und Gestalt des parochialen Pfarramtes identifiziert“. Hier scheine „der Entwurf den Herausforderungen des gegenwärtigen Wandlungsprozesses nicht standzuhalten“¹⁴. Der Praktische Theologe Christian Grethlein moniert, dass „Funktionspfarrstellen sowie die Veränderungen im Pfarrdienst, angefangen von Teildienstverhältnissen bis hin zur Ordination im Ehrenamt (...) kaum bzw. nur am Rande Beachtung“¹⁵ fänden. Auf die Inhalte der hier skizzierten Auseinandersetzung um den „Pfarrberuf als Profession“ werde ich im dritten Abschnitt meines Beitrags zurückkommen. Zunächst konzentriere ich mich darauf, die Professionalität in der pastoralen Weiterbildung anhand der Reflexionen über den Pfarrberuf zu präzisieren. Als Professionsberuf ist das Pfarramt wissenschaftlich fundiert. Pastoralen Kompetenz zeichnet sich durch die Fähigkeit

kriterien. In: Mareile Lasogga u. a. [Hrsg.]: Zur Qualität pastoraler Arbeit. Eine Konsultation der VELKD. Hannover, S. 145–165, hier: S. 152).

⁹ Zitiert nach Zeuner, a. a. O. (Anm. 5), S. 84.

¹⁰ Vgl. das Pfarrdienstgesetz der EKD, § 55 Absatz 1.

¹¹ Vgl. das Statement des Medienbeauftragten der EKD im Beiheft zur DVD „Die Pastorin“.

¹² Die Bochumer Praktische Theologin Isolde Karle hat diesen Ansatz – unter anderem gestützt auf die soziologische Professionstheorie von Rudolf Stichweh und die Interaktionstheorie von Erving Goffman – systematisiert und vertieft: vgl. Isolde Karle (2001): Der Pfarrberuf als Profession. Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft (PThK 3). Gütersloh. Dies. (2009): Wozu Pfarrerinnen und Pfarrer, wenn doch alle Priester sind? Zur Professionalität des Pfarrberufs. In: Deutsches Pfarrblatt 109, S. 3–9.

¹³ Vgl. ebd., S. 41.

¹⁴ Ulrike Wagner-Rau (2009): Auf der Schwelle. Das Pfarramt im Prozess kirchlichen Wandels. Stuttgart, S. 20.

aus, die jeweiligen Aufgaben auf einem hohen theoretischen Niveau zu bearbeiten. Die angehenden Pastorinnen und Pastoren werden durch das wissenschaftliche Studium und das Vikariat in ihre zu übernehmende Berufsrolle sozialisiert. Einmal im Amt, dienen verschiedene Möglichkeiten der Fortbildung dem Zweck, die im Dienst erforderlichen Kompetenzen zu vertiefen. Dazu verweist das Pfarrdienstgesetz zunächst auf das theologische Selbststudium: Zur Lösung eines individuell empfundenen Problems kann etwa die Lektüre des oben referierten professionstheoretischen Konzepts einen Beitrag leisten, indem es das pastorale Subjekt von hohen Erwartungen an die Person entlastet. Freilich sind Selbststudien nicht jedermanns Sache, und Befragungen zum Weiterbildungsverhalten belegen, dass die Menge der Arbeit am kirchlichen Ort die Pastorinnen und Pastoren daran hindert, ihre beruflichen Kompetenzen zu vertiefen und das pfarramtliche Handeln zu reflektieren.¹⁶ Deshalb auch laden Weiterbildungsangebote die Teilnehmenden ein, den beruflichen Alltag zu unterbrechen und in einer Auszeit ihre beruflichen Kompetenzen zu erweitern.

Hier nun kommt die Professionalität der Pädagoginnen und Pädagogen in pastoralen Fortbildungen ins Spiel: Sie benötigen die Fähigkeit, Fortbildungsangebote für Professionelle auf einem dem Gegenstand gemäßen Theorieniveau zu planen und durchführen. Wie oben angedeutet, ist auch die Fähigkeit zur kritischen Auseinandersetzung mit einschlägigen pastoraltheologischen Ansätzen zum Pfarrberuf eine notwendige Kompetenz, um selber Professionelle professionell zu bilden. Sie müssen also, um diskursfähig zu bleiben, aktuelle theologische Entwicklungen verfolgen. Ein zweiter Bezugspunkt der Weiterbildungspraxis sind die Teilnehmenden mit ihren Anliegen, Impulsen, Fragen und Kompetenzen selbst. Professionalität in erwachsenpädagogischer Hinsicht weiß Räume zu eröffnen, in denen die Teilnehmenden ihre jeweiligen Erfahrungen in den Lernprozess einbringen wollen. Idealerweise sind beide Aspekte, die Diskurse zum Pfarrberuf und die systematische Einbeziehung der Teilnehmererfahrungen, wie zwei Brennpunkte einer Ellipse aufeinander bezogen. Außerdem impliziert Professionalität bei der Bildung von Erwachsenen auch Kompetenzen im Umgang mit Konflikten, etwa wenn die persönlichen Bedürfnisse der Teilnehmenden mit dem Professionalitätsverständnis der Einrichtungen oder mit personellen Erforder-

nissen der Kirche konfliktieren. Summa summarum: Professionalität in der Weiterbildung professioneller Pfarrerinnen und Pfarrer verlangt die Bereitschaft, Professionsentwicklungen kontinuierlich und differenziert zu reflektieren, und besteht vor allem in der Fähigkeit, dieses Wissen in attraktive Angebote umzusetzen und mit individuellen Erfahrungen produktiv konfrontieren zu können.

III. Konsequenzen für Fortbildung im Pfarrberuf: Zwischen Professionalisierung und Deprofessionalisierung

Die Genese der „bürgerlichen Professionen“ belegt, dass diese sich in einem Prozess der Verberuflichung bilden, sich mit Berufsprofilen transformieren und auch wieder auflösen können. Medizinische Berufe etwa haben sich marktförmig entwickelt: Arztpraxen weisen feste Sprechzeiten aus, am Wochenende wird der Dienst arbeitsteilig geregelt. Ist der Pfarrberuf unter den Bedingungen der Moderne nun eine besondere „Profession“ oder vielmehr ein Beruf wie jeder andere? – Längst wirken sich Veränderungen der Geschlechterrollen und der Familienbilder auf die Gestaltung des Pfarrberufs aus. Einige Landeskirchen begegnen dem Wandel, indem sie die Arbeit und Arbeitszeiten von Pastorinnen und Pastoren per Dienstvereinbarung begrenzen. Für die pastorale Fortbildung sind diese Professionsentwicklungen bedeutsam, denn das programmplanende Handeln in der pastoralen Fortbildung und nicht zuletzt die mikrodidaktische Gestaltung der Lernräume reflektiert nicht nur die Entwicklungen des Pfarrberufs sowie der Kirche,¹⁷ es trägt selbst dazu bei, den Pfarrberuf als Profession zu definieren.

In der aktuellen Debatte um pastorale Weiterbildung zeichnen sich zwei Grundpositionen ab: Anknüpfend an den Ausbau von Funktionspfarrstellen in den 1960er-Jahren und an die seit den 1990er-Jahren in den Evangelischen Landeskirchen und seitens der EKD gestalteten Kirchenreform gibt es einerseits *Bemühungen, Pastorinnen und Pastoren für spezielle Dienste zu qualifizieren*. Hier sollen modularisierte und zertifizierte Langzeitfortbildungen Kompetenzen für besondere Aufgaben in der Seelsorge, Beratung, Bildungsarbeit, Diakonie, Verwaltung oder Leitung vermitteln. Diese Entwicklung ist in den kirchlich und gesellschaftlich sehr ausdifferenzierten Handlungsfeldern der Seelsorge, Bildung und Diakonie nicht nur erforderlich, sie wird von vie-

¹⁵ Christian Grethlein (2009): *Pfarrer – ein theologischer Beruf!* edition chrismom, Frankfurt a. M., S. 98.

¹⁶ Martin Vetter (2013): *Pastorale Fortbildung in Zeiten kirchlichen Wandels*. In: *Praktische Theologie* 48, S. 161–168, hier: S. 165.

¹⁷ Vgl. Regina Sommer (2013): *Wandel im Pfarrberuf und seine Auswirkungen auf die theologische Aus- und Fortbildung*. In: Simone Mantei u. a. (Hrsg.): *Geschlechterverhältnisse und Pfarrberuf im Wandel. Irritationen, Analysen und Forschungsperspektiven*. Stuttgart, S. 277–287.

¹⁸ Michael Klessmann (2012): *Das Pfarramt. Einführung in Grundfragen der Pastoraltheologie*. Neukirchen-Vluyn, S. 227.

¹⁹ Vgl. exemplarisch Uta Pohl-Patalong (2013): *Pfarrberuf und Kirchenbild. Wie Pastorinnen und Pastoren im Norden ihre Kirche sehen*. In: *Praktische Theologie* 48, S. 154–161.



professionellen Standards, die religiöse Komponente erscheint dann manchmal nur noch als Motivation zu dieser Tätigkeit.“¹⁸ Demzufolge besteht die *Aufgabe von Weiterbildnern* primär darin, *Pastorinnen und Pastoren persönlich und beruflich zu vergewissern und in denjenigen Handlungsfeldern fortzubilden, die das Leben ihrer jeweiligen Ortsgemeinde bestimmen.*

Beide Positionen schließen einander nicht aus, sondern können sich in der gegenwärtigen kirchlichen Praxis ergänzen. Mit jenen unterschiedlichen Ansatzpunkten

len Pastorinnen und Pastoren auch gewünscht. Andererseits werden Beiträge zu einer Spezialisierung im Pfarrberuf auch pastoraltheologisch kritisiert. So begreift das oben skizzierte berufssoziologische Modell Pastorinnen und Pastoren als Generalisten, deren pastorale Kompetenz darin besteht, das Evangelium situativ angemessen und eindrücklich für die Anwesenden zu vermitteln. Eine Kehrseite der Spezialisierung wird hier behauptet: „Es verblasst nämlich die spezifisch religiöse Grundierung der Berufsausübung: Im Vordergrund steht die Ausübung nach

für die Entwicklung der Weiterbildung verbinden sich indes auch divergierende Bilder vom Pfarrberuf und von der Kirche.¹⁹ Insgesamt zeigt sich: *Professionstheoretische Diskurse in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung tragen dazu bei, den Diskurs über die zukünftige Gestalt der Kirche und der kirchlichen Berufe zu fördern.* Sie sollten deshalb auch in den Segmenten kirchlicher Bildung von Erwachsenen und insbesondere in der pastoralen Aus- und Fortbildung intensiv aufgenommen und weitergeführt werden.