



Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB)
Diözesanverband Hildesheim

konzeptionelle Überlegungen zur
Arbeitnehmer*innenseelsorge
für das Bistum Hildesheim



KAB! TRITT EIN FÜR DICH.

IMPRESSUM

Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB)
Diözesanverband Hildesheim
Domhof 18-21, 31134 Hildesheim
© 2023

Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des KAB Diözesanverbandes Hildesheim unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Übersetzung, Verbreitung und öffentliche Zugänglichmachung.

Inhalt

Theologische Überlegungen.....	7
Grundanliegen.....	11
Erste Schritte: Verwaltung und Abläufe	19
Konzeptionelle Überlegungen zur Ausbildung	25
Konkretisierungen der Ausbildung: Curriculum und Modulbeschreibungen	33



Die Menschen in der Arbeitswelt finden in der Arbeitnehmerseelsorge der Pfarrgemeinden und Einrichtungen des Bistums Hildesheim besondere Beachtung. Sie werden begleitet in den beruflichen, persönlichen und familiären Lebenswelten, besonders in schwierigen Arbeits- und Lebenssituationen. Im Blick sind die abhängig Beschäftigten, Menschen ohne Arbeit und Jugendliche, die bisher noch keine Chance hatten, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen.

— Bistum Hildesheim

Theologische Überlegungen

Beim Durchsuchen einer Wortkonkordanz der Bibel wird man die Worte „Arbeitnehmer“ oder „Arbeitnehmerseelsorge“ nicht finden. Wobei das nicht heißt, dass die Bibel zu dem Thema nichts zu sagen hat. Man muss zwischen den Zeilen lesen bzw. den Geist einatmen, von dem die Schrift inspiriert ist.

Ein durchgehender roter Faden in der Bibel ist die **bedingungslose Solidarität Gottes mit den Menschen**. Nach der „Ursünde“ hat Gott den Menschen nicht fallen lassen. Er ist der „Gott mit uns“ geblieben; dazu hat er Menschen exemplarisch ausgewählt. In der Berufung Abrahams und der Segenszusage an ihn setzt Gott dem seit der ersten Sünde anwachsenden Fluch den Segen entgegen. Wie der Fluch sich auf die ganze Menschheit auswirkte, so soll nun der Segen die ganze Menschheit erreichen. Zum Mittler dieses Segens wird Abraham erwählt.

Einen ersten Höhepunkt erreicht die Solidarität Gottes, als er die Klage der unterdrückten Israeliten in Ägypten hört und sein Volk aus dem „Sklavenhaus“ befreit. Der Sinai-Bund wird geschlossen, dessen Bundesakte der Dekalog ist.

Die Solidarität Gottes mit Israel ist kein Verhütungsmechanismus für politische, gesellschaftliche und soziale Katastrophen, die im Laufe der Jahrhunderte über das Volk hereinbrechen. Aber in allen Katastrophen kann Israel fest darauf bauen, dass Gott den Bund nicht bricht. So übersteht Israel auch die Verschleppung der Elite des Volkes in das Babylonische Exil.

Den inhaltlich nicht mehr zu überbietenden Höhepunkt der Solidarität

Gottes mit den Menschen finden wir dann im Christus-Ereignis. Der Sohn Gottes wird selbst Mensch! Mehr Solidarität geht nicht.

„Er war Gott gleich, hielt aber nicht daran fest, wie Gott zu sein, sondern er entäußerte sich und wurde wie ein Sklave und den Menschen gleich. Sein Leben war das eines Menschen; er erniedrigte sich und war gehorsam bis zum Tod, bis zum Tod am Kreuz.“¹

Als Sohn eines kleinen Handwerkers in Nazaret und später als heimatloser Wanderprediger war Jesus zeit seines Lebens auf der Seite der kleinen Leute; dabei ist „klein“ im umfassenden Sinn gemeint: wer heute nicht weiß, ob er morgen Arbeit und Brot hat... wer seinen Leib „verkaufen“ muss, um zu überleben... wer von den Frommen ausgegrenzt wird als Sünder... wer als Frau in einer Männergesellschaft keine Rechte hat...

Sein „Regierungsprogramm“ hat er vom Propheten Jesaja:

„Der Geist des Herrn ruht auf mir; denn der Herr hat mich gesalbt. Er hat mich gesandt, damit ich den Armen eine gute Nachricht bringe; damit ich den Gefangenen die Entlassung verkünde und den Blinden das Augenlicht; damit ich die Zerschlagenen in Freiheit setze und ein Gnadenjahr des Herrn ausrufe.“²

Die Solidarität Gottes hat das Volk Israel und darüber hinaus alle Menschen immer wieder in die Freiheit geführt.

„Zur Freiheit hat uns Christus befreit. Bleibt daher fest und lasst euch nicht von neuem das Joch der Knechtschaft auflegen!“³

In der Geschichte der Arbeiterbewegung hat sich die Solidarität der Arbeitenden immer wieder als starke und befreiende Kraft erwiesen. Die Arbeitnehmer*innenseelsorge deutet diese menschliche Solidarität theologisch und bringt sie mit der Solidarität Gottes in Verbindung.

Die Arbeitnehmer*innenseelsorge sieht deshalb in der Solidarität mit den Menschen in der Arbeitswelt einen Grundvollzug des christlichen Glaubens. Sie nimmt Teil an deren Kämpfen um Recht und Würde, gerechten Lohn und menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Sie setzt sich ein für die, die an der Überlast der Arbeit zerbrechen und für die Erwerbslosen, die sich ausgegrenzt fühlen. Diese Menschen sollen durch die Arbeitnehmer*innenseelsorge den befreienden Gott der Bibel erfahren, ebenso die liebende Zuwendung Jesu zu den „Mühseligen und Beladenen“.

1 Phil 2, 6ff.

2 Lk 4, 18f.

3 Gal 5, 1

Ein weiterer Schwerpunkt der Bibel ist die **prophetische Vision einer gerechten und humanen Welt**. Der gerechte Gott erwartet von seinem Volk, dass sich seine Gerechtigkeit in entsprechenden Strukturen des menschlichen Zusammenlebens widerspiegelt. Ganz deutlich sichtbar wird das im Dekalog. Gott hat sein Volk aus der Sklaverei befreit und gibt nun in den zehn Geboten zu verstehen, wie sein Volk sich auf diesen Solidaritätsbeweis Gottes hin zu verhalten hat. In genau dieser Linie verkündet Jesus die „Königsherrschaft Gottes“. Er meint eine neue Welt, eine geschwisterliche Gesellschaft, die hier und jetzt beginnt, um dann von Gott „am Ende“ vollendet zu werden. Aufbau des Reiches Gottes ist wesentliche Aufgabe von Kirche. Arbeitnehmer*innenseelsorge ist dabei doppelt prophetische Stimme: sie verkündet die kirchliche Soziallehre in der Welt und leiht ihre Stimme denen, die keine Stimme haben. Sie ist aber auch prophetische Stimme in die Kirche hinein, denn auch dort werden die Kleinen gern übersehen.

Jesus hinterlässt seinen Freunden den sog. „Missionsbefehl“:

„Geht hinaus in die ganze Welt, und verkündet das Evangelium allen Geschöpfen!“⁴

Missionarisch Kirche sein ist nicht nur ein modernes Schlagwort, sondern Wesen der Kirche. Die Arbeitnehmer*innenseelsorge geht in die Welt der Arbeit. Dort trifft sie Menschen, denen die Kirche und das Evangelium fremd sind. Diese Menschen haben die Chance, eine Kirche kennen zu lernen, die nicht in der unheiligen Allianz von „Thron und Altar“ gefangen ist. Sie erleben eine solidarische Kirche, eine „Kirche mit uns“.

Darüber hinaus befähigt und bestärkt die Arbeitnehmer*innenseelsorge alle, die ihren Glauben und ihre Sendung in der Welt der Arbeit leben wollen.

Das Zweite Vatikanische Konzil hat es in seiner Pastoralkonstitution über die Kirche in der Welt von heute kurz und knapp auf den Punkt gebracht:

„Freude und Hoffnung, Trauer und Angst der Menschen von heute, besonders der Armen und Bedrängten aller Art, sind auch Freude und Hoffnung, Trauer und Angst der Jünger Christi. Und es gibt nichts wahrhaft Menschliches, das nicht in ihren Herzen seinen Widerhall fände.“⁵

4 Mk 16, 15

5 Gaudium et Spes 1

Grundanliegen

Das Konzept einer Arbeitnehmer*innenseelsorge nimmt den Gedanken der Ersthelfer*innen im Betrieblichen Unfallschutz auf. Dessen Grundprinzip ist: Unfallschutz ist nicht nur eine Sache gesetzlicher Regelungen, der Deutschen Gesellschaft für Unfallschutz und vom hauptamtlichen Beschäftigten in der pflegerischen oder ärztlichen Versorgung in einem Betrieb. Zwar gibt es eine Fülle gesetzlicher Vorschriften und eine entsprechende behördliche Kontrolle. Dennoch ist klar, dass sich Unfälle nicht gänzlich vermeiden lassen. Wenn sie passieren, ist schnelle Hilfe nicht nur vonnöten, sondern wie im Straßenverkehr eine Verpflichtung. Daher sind für jedes Unternehmen Ersthelfer*innen verpflichtend vorgeschrieben.

Diese Verpflichtung geht einher mit einer klaren Aufgabendefinition der betrieblichen Ersthilfe: Das ist zum einen die unmittelbare Hilfe bei einem Notfall. Die medizinische Erstversorgung wird sicher gestellt, bis ein Rettungswagen eintrifft. Zum anderen gehören in den Ersthilfebereich aber auch kleine präventive Maßnahmen – wie beispielsweise die Kontrolle der Erste-Hilfe-Kästen und die entsprechende Dokumentation im Verbandbuch, das den Unfallversicherungsträger als notwendiger Beleg dient.

Diese Aufgabenbeschreibung lässt sich auf die Arbeitnehmer*innen-seelsorge im Betrieb übertragen – gewissermaßen als „Seelenschutz“. Mittlerweile sind sich Gesundheitsexpert*innen, Arbeitswissenschaftler*innen und Unternehmen darin einig, dass die psychische Belastung am Arbeitsplatz kontinuierlich und branchenübergreifend zugenommen hat. Augenscheinlichster Beleg sind Untersuchungen der Deutschen Rentenversicherung und mehrerer Krankenkassen, die eine deutliche Steigerung von psychischen Erkrankungen durch die Arbeit oder ihre Bedingungen

verzeichnen. So erfolgt mittlerweile jede zweite Krankschreibung auf der Grundlage einer psychischen Erkrankung nach ICD-Standard. Vor zwei Jahrzehnten hatte diese Diagnosegruppe kaum prozentuale Bedeutung. In der Folge sind die Krankentage entsprechend gestiegen – nicht nur in der Häufigkeit, sondern auch in der individuellen Länge: Nach Berechnungen beispielsweise im BKK-Gesundheitsreport beträgt die durchschnittliche Krankheitsdauer 38,9 Tage. Sie ist damit dreimal so lang wie bei Krankschreibungen aus anderen Gründen. Damit sind noch nicht die sozialen, gesellschaftlichen oder familiären Folgewirkungen erfasst.

Ein ähnlich dramatisches Bild zeichnet die Deutsche Rentenversicherung. Nach ihren Berechnungen beantragen Arbeitnehmer*innen bereits zu über 43 Prozent auf der Grundlage einer psychischen Erkrankung die Frührente – bei einem Altersdurchschnitt von 43 Jahren.

Die Gründe für die Entwicklung sind vielfältig: steigender Zeitdruck, Arbeitsverdichtung, schnell wechselnde Organisationsstrukturen, zunehmende Konkurrenz zwischen Mitarbeiter*innen, Mobbing, fehlende materielle oder personelle Ressourcen, unklare Aufgabenverteilung, Überforderung, die in einem Burnout oder Unterforderung, die in einem Boreout enden können.

Wie rasant sich Arbeitswelt wandelt, hat nicht zuletzt die Corona-Pandemie in bestimmten Arbeitsfeldern gezeigt – und das in zweierlei Hinsicht: Zum einen Kurzarbeit, verbunden mit Existenzängsten im verarbeitenden Gewerbe. Die gesellschaftlich tradierte Vorstellung, dass Handwerk eine Familie ernährt, ist noch brüchiger geworden. Damit gehen Existenzängste, Selbstzweifel, aber auch fatale Entsolidarisierungsprozesse unter Kolleg*innen einher.

Zum anderen hat die Corona-Pandemie für eine große Anzahl von Kolleg*innen mobiles Arbeiten und eine Digitalisierung ihrer Arbeit gebracht. Das ist ein Prozess, der sich kurz- und langfristig weiter auswirken wird – mit unklaren Folgen für die Privatsphäre.

Schon allein nach Einschätzung des Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), wird die Arbeit von zu Hause aus den Arbeitsalltag weiter begleiten und sich beispielsweise in administrativen und in kreativen Berufen weiterhin fest etablieren. Videokonferenzen werden Geschäftsreisen ersetzen. Fortbildungsveranstaltungen werden zunehmend hybrid und digital. Das Büro wird zwar der Hauptarbeits-

ort bleiben, es wird jedoch vermehrt durch das Homeoffice ergänzt. Der Arbeitsstil wird nicht nur in räumlicher, sondern auch in zeitlicher Hinsicht deutlich flexibler als vor der Corona-Pandemie werden. Eine Entwicklung, die offenkundig Vor- und Nachteile hat. Flexibilität kann entlasten und Arbeit um andere Aufgaben (Kindererziehung, Betreuung älterer Menschen, grundsätzlich Work-Life-Balance) herum organisieren. Aber eine solche Flexibilität kann Arbeit auch entgrenzen. Sie kann aus einer geregelten Fünf- schnell eine Sechstage-Woche mit Sonntagsarbeit machen, um Liegendebliebenes noch bis Mitternacht aufzuarbeiten. Im schlimmsten Fall tritt beim mobilen Arbeiten das Private völlig hinter die beruflichen Aufgaben zurück – mit entsprechend körperlichen wie seelischen Folgen.

Wie für den Unfallschutz gilt: Es gibt zahlreiche gesetzliche Regelungen nicht nur im Arbeitsschutzgesetz, sondern auch in der Maschinenrichtlinie und der Bildschirmarbeitsverordnung. Das Betriebsverfassungsgesetz räumt Betriebsräten, das Personalvertretungsgesetz Personalräten und auch das Kirchliche Arbeitsrecht Mitarbeitervertretungen entscheidende Mitbestimmungs- und Mitsprachemöglichkeiten bei der Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsabläufe und der Arbeitsumgebung, die sich nicht nur an Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkten orientieren darf, sondern auch an die Menschen, deren Leistungsvermögen, psychische Belastbarkeit und Bedürfnisse berücksichtigt werden müssen, wie es im Betriebsverfassungsgesetz formuliert ist. Mittlerweile haben Vorschriften zur Vermeidung von psychischen Belastungen Eingang in die Lastenhandhabungs-, die Arbeitsmittelbenutzungs- und die Arbeitsstättenverordnung gefunden. Das hat zur Folge, dass mittlerweile sich in den Ausbildungen zur Fachkraft für Arbeitsschutz die Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen ein Element des Lernplanes ist – aber eben nur ein Element unter vielen anderen.

Damit gilt auch das analog zum Unfallschutz: Gesetzliche Vorschriften, das Engagement von betrieblichen Interessenvertretungen oder der Unternehmen selbst können nicht überall und ständig psychische Belastungen vermeiden. Auch hier gibt es Notfälle, in denen unmittelbar gehandelt werden muss. Ebenso finden sich schleichende Entwicklungen, denen sich präventiv genähert werden kann (wie bei der Kontrolle von Erste-Hilfe-Kästen). Gewissermaßen geht es nicht um Pflaster für physische, sondern um Zuhören, Nachfragen, eventuell Trost spenden und Zuversicht wecken für seelische Wunden.

Ersthelfer*innen-Netzwerke

Die Flächengröße des Bistums und damit verbunden die besondere Diasporasituation in der Diözese Hildesheim sind ausschlaggebend für ein ehrenamtliches Netzwerk, das so möglichst weitläufig gespannt werden kann.

Daher setzt dieses Konzept nicht auf flächendeckende Hauptamtliche, die für eine Region, ein Großunternehmen oder eine bestimmte Branche zuständig sind. Angeknüpft an den Ersthelfer*innen-Gedanken setzt es auf Beschäftigte, die sich in ihrem Unternehmen, Betrieben oder öffentlichen Einrichtungen ehrenamtlich aus ihrer spezifisch christlich empfundenen Verantwortung für die Aufgabe interessieren und einsetzen. Da setzt natürlich voraus, dass sowohl die Personalleitung eines Betriebes als auch die Arbeitnehmer*innenvertretung das Angebot unterstützen und ermöglichen. Für die Tätigkeit der Ersthelfer*innen können zudem die Diakone im Zivilberuf einen wertvollen Beitrag leisten. Sie stehen zumeist mitten im Berufsleben und haben einen Blick für die Sorgen und Nöte Ihrer Kolleg*innen sowie eine seelsorgerische Vorbildung.

Dabei folgen Engagierte diesem Grundprinzip: Sie geben ihre Kolleg*innen die Möglichkeit, Konflikte, Belastungen und Überforderungen, aber auch Probleme in Partnerschaft und Familie oder im Kolleg*innen- und Freundeskreis in einem Anfangsstadium vertraulich auszusprechen. Denn auch letzteres bleibt nicht ohne Auswirkung auf die eigene Arbeit. So verstanden wird „ersthelfende“ Arbeitnehmer*innenseelsorge zu einer ganz niedrigschwelligen Ergänzung von möglicherweise in einem Betrieb oder eine Einrichtung bestehenden Arbeits- und Gesundheitsschutzkonzepten – vertraulich und natürlich unabhängig von der Religion oder der Weltanschauung der Hilfe suchenden Kolleg*innen.

Dazu braucht es natürlich Wissen: um Gesprächsführung, um Gefährdungsbeurteilungen für psychische Belastungen, grundsätzliche rechtliche Kenntnisse um den Arbeitsschutz, die auch Fragen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsumgebung und auch der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz umfasst. Dazu kommen, gewissermaßen als Gerüst zur Einschätzung von Fragen, die die Situation im eigenen Unternehmen betreffen, Grundkenntnisse in katholischer Soziallehre als „Theologie“ der Arbeit. Dritter Bereich waren Kenntnis um weiterführende Hilfs-

strukturen vor Ort. Die Auflistung dieses Wissens-Baustein sind Beispiele. Sie müssen im weiteren Verlauf konkretisiert und festgelegt werden.

Fortbildungen und Rechtsschutz für Ersthelfer*innen

Organisatorisch bietet sich zur Schulung von Ehrenamtlichen an, auf das Instrument des Bildungsurlaubs zurückzugreifen. Bildungsurlaube dienen der allgemeinen, der beruflichen und der politischen Bildung. Die Idee eines ehrenamtlichen Engagements als Ersthelfer*in Arbeitnehmer*innen-seelsorge dürfte damit gedeckt sein. Niedersächsische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben im Jahr grundsätzlich Anspruch auf fünf Tage bezahlte Freistellung für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen nach dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz. Den gleichen Anspruch haben auch Auszubildende und Personen in „arbeitnehmerähnlicher Stellung“, wie feste freie Mitarbeiter*innen oder Mitarbeiter*innen, die aufgrund ihres Vertrages oder wegen des Umfangs ihrer Tätigkeit nur für einen Unternehmer tätig werden können. Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub ist, dass die Bildungsveranstaltung von der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung anerkannt worden ist. Die Katholische Erwachsenenbildung (KEB) führt als vom Land Niedersachsen geförderte Bildungseinrichtung zusammen mit Kooperationspartnern anerkannte Bildungsurlaubsveranstaltungen durch. Kooperationspartner wären in diesem Fall die KAB bzw. deren Bildungswerk, das selbst Mitglied im die KEB tragenden Verein ist sowie die Hauptabteilung Pastoral, in der die Arbeitnehmer*innenseelsorge institutionell verankert ist. Die Koordination liegt bei der KAB (siehe auch „Verwaltung und Abläufe“)

Zu der fünf Tage umfassenden „Grundbildung“ müssen weitere Angebote gestellt werden. Zwingend erforderlich erscheint die Möglichkeit zur Supervision. Ob sie als Einzelgespräch beim für diesen Bereich im Bistum als Ansprechpartner fungierenden Seelsorger erfolgt, als Gruppe oder in einem Onlineformat erfolgt, kann von den Wünschen und Vorstellungen der „Ersthelfer*innen“ abhängig gemacht werden. Das ist in einem Flächenbistum und der mit Beruf und Familie zu vereinbarenden Ehrenamtlichkeit immer eine Frage der konkreten Möglichkeiten.

Neben Supervision als Raum für Austausch und Beratung bedürfen die Engagierten in der Arbeitnehmer*innenseelsorge aber auch rechtlichen Schutz. In zweierlei Hinsicht: zum einen, wenn Fehler passieren. In der

Unfallhilfe ist klar geregelt, dass für Fehler nicht gehaftet wird. Strafbare ist die unterlassene Hilfeleistung. Ähnliches gilt es mit den Unternehmen, Betrieben oder Einrichtungen zu vereinbaren, in denen die Seelsorger*innen tätig werden. Trotzdem müssen die Seelsorger*innen zum anderen zusätzlich rechtlich abgesichert sein. Als Berufsverband bietet die KAB ihren Mitgliedern entsprechenden Arbeits- und Sozialrechtsschutz. Inwieweit eine verbandliche Anbindung der in der Arbeitnehmer*innenseelsorge tätigen Ehrenamtlichen an die KAB durch die Diözese ermöglicht wird, muss gesondert beraten werden.

Ein Teil lokaler Kirchenentwicklung

Die Einrichtung einer ehrenamtlich getragenen Arbeitnehmer*innenseelsorge fügt sich nahtlos in die Leitperspektive des Bistums ein, die lokale Kirchenentwicklung. Neben vielen anderen Merkmalen geht die lokale Kirchenentwicklung von der Grundannahme aus, dass nicht allein Gemeinde und Gottesdienst Orte von Kirche sind. Es geht um die Neuentdeckung der Taufwürde, die grundlegend für das Christsein ist. Getaufte haben viele Gaben und Charismen, die es zu entdecken und zu fördern gilt. Eine dieser Gaben und Charismen ist zutiefst pastorales und im guten Sinne barmherziges Engagement an dem Platz, an dem statistisch betrachtet Arbeitnehmer*innen ein gutes Drittel ihres Lebens verbringen.

Es erweitert die Segensweite der Lokalen Kirchenentwicklung in die Arbeitswelt – und damit weit über den binnenkirchlichen Bereich hinaus. Auch wenn im Rahmen der lokalen Kirchenentwicklung die Kindertagesstätte, das Jugendprojekt, das Altenheim, das Krankenhaus, spirituelle oder caritative Initiativen mit voller Berechtigung und mit noch mehr notwendiger Unterstützung Orte der Kirche sind, haben sie doch meist ein gemeinsames Attribut: sie sind meist katholisch, manchmal ökumenisch, noch seltener interreligiös. Unterm Strich bleiben sie wertvolle Initiativen im Binnenraum von Kirche, Christenheit oder Religion.

Der Blick über den Glockenturm, der die lokale Kirchenentwicklung prägt, richtet sich in Nachbarschaft und Sozialraum, auf das Engagement von Menschen in der Feuerwehr, in Sportvereinen, Besuchsdiensten, Elterninitiativen und vielem mehr. Damit nimmt Kirche eine andere Färbung an in Richtung eines stärkeren sozialen Miteinanders. Hier treten die ursprünglichen Motive – ob christlich, ob weltanschaulich geprägt – hinter das Ziel

zurück, um es gemeinsam voranzubringen: etwas Gutes zu tun. Wiederum wertvoll.

Der Schritt in die Arbeitswelt geht noch weiter. Kirchliches Engagement betritt damit ein Terrain, das nicht von einer gemeinsamen oder zumindest ähnlichen Identität des Religiösen oder vom gemeinsamen Ziel, etwas Gutes zu tun, ausgehen. Es ist auch kein Bereich in den die Kirche, wie in der Kategorie Seelsorge, eine (grund)gesetzlich definierte besondere Rolle oder Funktion einnehmen.

Faktisch wäre es das Einführen einer gesellschaftspolitischen Spiritualität der Orientierung an Gaben und Charismen in die klassisch gewachsenen Betriebsseelsorge, die im deutschen Sprachraum ihre Wurzeln in der Würzburger Synode von 1975 hat. Die Kirche würde mit dieser Ausrichtung keine Angebote mehr machen – sei es aus dem Betrieb hinaus mit Fortbildungen und Seminaren oder sei es in den Betrieb hinein mit Gesprächen, Begleitprozessen oder persönlicher Konsultation. Die Engagierten in der Arbeitnehmer*innenseelsorge stellen sich selbst, an dem Platz, an dem sie selbst arbeiten zur Verfügung: mit ihrem Glauben, ihren Talenten, ihrem Gaben.

Hier verbindet sich ein weiteres Kriterium der lokalen Kirchenentwicklung, der in ihr grundgelegte geistliche Prozess, mit drei Prinzipien der Katholischen Soziallehre: der der Taufwürde entsprechenden Personalität, der Subsidiarität in tätigen Tun im Betrieb oder Einrichtung und der praktischen Solidarität mit den Kolleg*innen. Von diesem Standpunkt im eigenen Betrieb oder Einrichtung aus, kann es auch wieder Rückanbindungen an die Heimatpfarrei, den Verband oder Gemeinschaft geben. Das Netzwerk einer lokalen Kirchenentwicklung wird so weiter geknüpft. Damit kommt insgesamt zum Tragen, was den geistlichen Prozess ausmacht: Das Vertrauen in die Gaben der Engagierten – und damit in die Kraft des Heiligen Geistes.

Verwaltung und Abläufe

Erste Schritte

Der Netzwerkcharakter der Arbeitnehmer*innenseelsorge ist ein wesentliches Merkmal für ein niederschwelliges, schnell und unkompliziert erreichbares Angebot. Ein regelmäßiger Austausch zwischen den Ersthelfer*innen ist dabei ebenso wichtig, wie Fortbildung, Supervision und Begleitung durch Fachleute.

Im besten Sinne der Sozialprinzips der Subsidiarität ist die Arbeitnehmer*innenseelsorge auch als Hilfe zur Selbsthilfe zu verstehen. In der Gemeinschaft sind schwierige Situation und Probleme einfacher zu lösen. Ersthelfer*innen sind die erste Anlaufstelle für Probleme am Arbeitsplatz. Daher sehen wir zunächst die vordringliche Aufgabe darin, Verknüpfungen und Netzwerke aufzubauen, die die Arbeitnehmer*innenseelsorge tragen. Dieser Aufbau soll durch die KAB erfolgen und nach erfolgreicher Errichtung ebenfalls durch die KAB betreut werden. In ihrer Geschichte hat sich die KAB stets als Selbsthilfebewegung verstanden. Andere soweit zu stärken, dass sie im Stande sind sich selbst und wiederum anderen zu helfen ist nicht nur Ausdruck von Solidarität und Subsidiarität, sondern über viele Jahrzehnte gelebte Praxis, die auf die Arbeitnehmer*innenseelsorge übertragen werden kann.

Allerdings ist ein Aufbau und eine notwendige Betreuung der Ersthelfer*innen in der Anfangszeit mit den bestehenden personellen Ressourcen schwer zu realisieren. Daher schlagen wir vor, nach Möglichkeit dafür eine halbe Stelle auf zwei Jahre befristet einzurichten. Eine Finanzierung beispielsweise durch das Bonifatiuswerk ist nach Befürwortung des Projektes

durch den örtlichen Generalvikar möglich. Ein derartiger Projektantrag ist nach Vorgesprächen mit dem Bonifatiuswerk nicht nur möglich, sondern verspricht Aussicht auf Erfolg.

Zudem sehen wir die Notwendigkeit eine*n hauptamtliche*n Seelsorger*in im Bistum Hildesheim als klare*n Ansprechpartner*in für die Arbeitnehmer*innenseelsorge zu benennen und mit in die Abläufe zu integrieren.

Verstetigung

Nach der Zeit des Aufbaus der Netzwerke ist ein Übergang der Netzwerkbetreuung in die derzeitigen Strukturen der KAB geplant. Das bedeutet dass eine schrittweise Übernahme der dazugehörigen Aufgaben, wie beispielsweise Koordinierung des Austauschs, Pflege der Kontakte in den Netzwerken sowie Fortbildung, etc. durch ein*e Mitarbeiter*in angedacht ist.

Die KAB setzt dabei auf die enge Zusammenarbeit mit dem Bistum Hildesheim, v.a. der Hauptabteilung Pastoral, die im Bereich der Aus- und Fortbildung der Arbeitnehmer*innenseelsorger*innen das nötige Fachwissen mit einbringen kann. Ferner sehen wir die Möglichkeit der Anknüpfung und Beteiligung von Fachleuten im Bistum, die sich auf Supervision und/oder Coaching verstehen, sofern dies durch die Arbeitnehmer*innen nachgefragt wird. Aus unserer Sicht ist das ein wesentlicher Bestandteil einer gelingenden und wertschätzenden Arbeitnehmer*innenseelsorge. Nur durch eine kompetente Begleitung können die Ersthelfer*innen ihre Aufgaben sicher und gut erfüllen.

Die KAB bietet ihren Mitgliedern Rechtsberatung, Rechtshilfe und Rechtsvertretung in arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen. Der „Rechtsschutz“ ist für die Mitglieder durch den jährlichen Beitrag abgedeckt. Das bedeutet, dass die Ersthelfer*innen nicht nur in Ihrer Seelsorgeaufgabe abgesichert sind, sondern auch dass im Falle eines Falles möglicherweise notwendige rechtliche Fragestellungen behandelt werden können. Für die Aktiven in der Arbeitnehmer*innenseelsorge sehen wir darin einen besonderen Vorteil.

Entwicklungen und technische Notwendigkeiten

Die Arbeitswelt befindet sich im stetigen Wandel. Die Stichworte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mehr Flexibilität, mehr Mobilität, Verdichtung der Arbeit und v.a. Digitalisierung lassen das bekannte Arbeitsbild hinter sich. Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen müssen sich auf unterschiedliche Anforderung einstellen und miteinander gute Lösungen finden. Viele Bereiche der Arbeitswelt werden sich ändern und einige Teile der Digitalisierung zum Opfer fallen. Die KAB steht für menschenwürdiges Leben und Arbeiten. Wir setzen uns für ein christliches Miteinander in der Arbeitswelt ein. Dazu gehören nicht nur faire Entlohnung und gute Arbeitsbedingungen, sondern auch ganz wesentlich seelsorgerische Begleitung. Denn als Teil der Kirche ist die Spiritualität der Arbeitswelt unsere Kernkompetenz.

Die Corona-Pandemie hat viele Lücken in der Arbeitswelt offengelegt. Klar ist, dass systemrelevante Berufe entsprechend entlohnt werden müssen – und sie müssen die Aufmerksamkeit bekommen, die ihnen gebührt. Dazu zählt auch seelische Unterstützung bspw. in den körperlich und psychisch harten Berufen der Pflege. Als Teil der Kirche sehen wir unsere Aufgabe darin, diese Menschen zu stärken und vor allem diejenigen, die im Bereich kirchlicher Anstellungsträger arbeiten.

Als Arbeitnehmerbewegung setzen wir uns daher für eine menschenwürdige Gestaltung der Arbeit ein. Arbeit ist für uns mehr als Erwerbsarbeit. Privatarbeit (bspw. Erziehung, Pflege, Weiterbildung) und gemeinwesenbezogene Arbeit sind gleichwertig mit der Erwerbsarbeit. Insbesondere durch die Digitalisierung verändert sich die Arbeitswelt tiefgreifend. Die KAB hat sich zur Digitalisierung in der Arbeitswelt klar positioniert.⁶ Schon vor der Corona-Pandemie haben wir formuliert, dass ein Zugang „zum souveränen Umgang mit digitalen Hilfsmitteln (...)“⁷ notwendig ist und durch Fortbildung gewährleistet sein muss. Eine Forderung, die durch die Corona-Pandemie verstärkte Aufmerksamkeit bekam. Die mit der Pandemie verbundenen Veränderungen am Arbeitsplatz, haben zudem gezeigt, dass technische Hilfsmittel mancherorts Brücken bauen können.

6 https://www.kab.de/fileadmin/user_upload/kab_de/Downloads_pdf/Digitale_Arbeit_menschenwuerdig_gestalten_BA_2019_11.pdf

7 Ebd.

Eine räumliche Distanz kann so überbrückt und produktiv genutzt werden. Wir sehen daher digitale Plattformen ebenso als notwendige Voraussetzung für eine reibungslose Kommunikation.

Zur Einrichtung und Betreuung des oben genannten Netzwerks benötigt es technische Hilfsmittel. Die IT-Abteilung des Bischöflichen Generalvikariates ist hierbei der naheliegende Partner. Es gilt eine Infrastruktur herzustellen, die beispielsweise aus Datenbanken, Konferenztools, Austauschmöglichkeiten etc. besteht. Eine Software zum Austausch im Internet (Foren, Wikis, Videokonferenzen) – ähnlich den gängigen Bildungsplattformen – erachten wir als sinnvoll.

Neben dem persönlichen Gespräch muss es für die Ersthelfer*innen leicht erreichbare Möglichkeiten des Austauschs geben. Hierzu dienen die digitalen Plattformen. Da es sich um vertrauliche Daten handelt, ist zu gewährleisten, dass die Handhabung der Daten den jeweiligen Datenschutzvorschriften entsprechen (DSGVO, KDG).

Konzeptionelle Überlegungen zur Ausbildung

Vorbemerkung

Im Rahmen der für das Bistum Hildesheim durch die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) – Diözesanverband Hildesheim entwickelten Arbeitnehmer*innenseelsorge steht in einem ersten Schritt eine verantwortungsvolle Ausbildung der ehrenamtlich tätigen Seelsorger*innen im Fokus. Dabei handelt es sich um einen lernenden Prozess, der sich an der vernetzten Ausbildung zum pastoralen Dienst im Bistum Hildesheim orientiert. Eine ständige Evaluation gehört daher ebenso zum Prozess wie die intensive Begleitung der Auszubildenden. Es handelt sich um ein offenes Konzept, dem eine weite Spiritualität zugrunde liegt. Wir streben eine ökumenische Ausbildung an. Es gilt die Menschen mit Ihren Ängsten und Nöten im Arbeitsleben zu erreichen und dazu ist ein Raum zu eröffnen, der nicht durch Engführungen behindert wird. Gleichwohl ist es für die Seelsorger*innen nötig, ihr Christsein im Alltag authentisch (vor) zu leben.

Obwohl die vernetzte Ausbildung im Bistum etabliert ist, ist die Befähigung der Seelsorger*innen für Arbeitnehmer*innen neu: Es handelt es sich um ehrenamtlich tätige Menschen, die neben ihrer Arbeit eine weitere Aufgabe übernehmen. Damit steht das Konzept im Einklang mit der Lokalen Kirchenentwicklung und der verschärften Diasporasituation im Bistum Hildesheim. Anders gesagt spiegelt die Notwendigkeit einer ehrenamtlichen Seelsorge die schwierige personelle Situation im Bistum wider. In vielen Bereichen ist die Seelsorge nicht mehr durch Hauptamtliche zu leisten.

Die Ausgangssituation aber auch die vorhandenen Ressourcen machen klar, dass es sich bei unserem Konzept um ein lernendes Projekt handelt. Es muss im Betrieb justiert und ggf. auch nachgebessert werden. Zugleich erscheint es uns unerlässlich die Menschen im christlichen Glauben in ihren Ängsten und Nöten zu stützen, Ihnen bei Seite zu stehen. Kirche mitten im Leben zu gestalten, heißt für uns, in der Arbeitswelt zu wirken. Hier verbringen die meisten Menschen einen großen Teil Ihrer Zeit. Hier gilt es für ein christliches Miteinander einzustehen und somit auch durch die Seelsorge das Miteinander zu gestalten.

Aufbau

Fünf Bereiche umfassen die Ausbildung und Durchführung der Arbeitnehmer*innenseelsorge:

① Grundlagen

Eine gute Ausbildung und Vorbereitung auf mögliche Situationen sind wesentlich. Dazu ist es nötig gewissen Kompetenzen mitzubringen oder zu erwerben. Dazu gibt es im Abschnitt Kompetenzen eine genaue Aufschlüsselung.

② Begleitung

Die Seelsorge ist mitunter keine leichte Aufgabe. Ein achtsamer Umgang mit den Menschen muss eingeübt werden. Dazu braucht es für die Seelsorger*innen einen Raum der Reflexion. Durch Supervision oder andere geeignete Angebote müssen die Seelsorger*innen in ihrem Tun begleitet werden. Hier wünschen wir uns geistliche wie psychologische Unterstützung seitens geeigneter Personen im Bistumsdienst.

③ Fortbildung

Neben den Grundlagen werden den Seelsorger*innen Angebote für Fortbildung und Spezialisierung gemacht. Dies soll der gezielten Weiterbildung dienen. Je nach Anforderungen und Bedürfnissen werden Angebote für Fort- und Weiterbildung gemacht und organisiert. Auch hier setzen wir auf Unterstützung durch entsprechende Stellen im Bistum.

④ Vernetzung

Ein tragender Gedanke ist die gegenseitige Vernetzung von Seelsorger*innen, die in unterschiedlichen Kontexten wirken. Davon kann das ganze Sys-

tem der Seelsorge profitieren. Unterschiedliche Erfahrungen und Formen des Umgangs werden gesammelt, ausgetauscht und weiterentwickelt. Es ist wichtig, dass Hilfesuchende gezielte Hilfe bekommen. Die Vernetzung sorgt dafür, dass die Seelsorger*innen untereinander wissen, wer wo welche Angebote macht. Zudem ermöglicht die Vernetzung die Vermittlung an andere Seelsorger*innen, falls ein Problem im eigenen arbeitsweltlichen Kontext nicht zu lösen ist. Regelmäßige Treffen und Möglichkeiten des Austauschs solle die Arbeit der Seelsorger*innen unterstützen.

⑤ Verstetigung

Die ehrenamtliche Arbeitnehmer*innenseelsorge ist als Form der Kategorie-seelsorge neu und muss sich erst etablieren. Im Gegensatz zu einer institutionell hauptberuflich angelegten Betriebsseelsorge, wie sie beispielsweise im Süden Deutschlands oder auch in Österreich zu finden ist, birgt der ehrenamtliche Charakter Herausforderungen. Es gilt, Menschen zu motivieren seelsorgerisch tätig zu werden. Wenn das gelingt, braucht es Unterstützung, weitere Menschen für diese Tätigkeit zu begeistern. Im weiteren Verlauf sehen wir eine Integration in die Strukturen des Bistums, damit ehrenamtlich tätige Menschen auf lange Sicht weiter qualifiziert und unterstützt werden.

Dauer und Aufbau der Grundlagenausbildung

Der grundlegende Teil der Ausbildung erstreckt sich über vier Monate, in denen verschiedene inhaltliche Grundlageneinheiten vermittelt werden. Insbesondere die Möglichkeit des Bildungsurlaubs soll für diesen Abschnitt genutzt werden. Zunächst gibt es einen „Crashkurs“, der die wesentlichen Grundlagen vermittelt. Ihm folgt eine Auffrischung und Vertiefung sowie eine Supervision.

- (1) Crashkurs
- (2) Auffrischung
- (3) Supervision

Achtsamkeit bildet den Kern der Ausbildung, und zwar in doppelter Hinsicht: Achtsamkeit für sich und andere gilt es zu entwickeln.

Kompetenzen, die in der Ausbildung vermittelt werden

Auf der personellen Ebene steht die Selbsterfahrung und die Kompetenz zu erkennen, was mein Gegenüber braucht, im Vordergrund. Dabei gelten zwei Grundannahmen:

1. Handeln geschieht im Rahmen eines Feldes von Werten, die untereinander in Beziehung stehen. Ob etwas Gift oder Medizin ist, ist demnach eine Frage der Dosis, eine Frage der Balancierung.
2. Der Mensch ist mit seiner Umwelt vernetzt, er ist Beziehungswesen. Konflikte, Differenzen, unterschiedliche Meinungen können Entwicklungspotentiale bereitstellen.

Die Seelsorger*innen sollen in folgenden Bereichen geschult werden und in den genannten Feldern Kompetenzen erwerben bzw. ausbauen:

1. Personale Kompetenzen und Beziehungsfähigkeit

• **Selbstbewusstsein**

- Kennt die eigenen Stärken und Schwachen
- Kann sich auch abgrenzen

• **Selbstständiges und eigenverantwortliches Handeln**

- Gesundes Zeitmanagement
- Entwickelt Initiative
- Reflektiert Folgen und Nebenwirkungen von Entscheidungen

• **Psychische Stabilität und Widerstandsfähigkeit**

- Stellt sich schwierigen Aufgaben
- Kann Menschen in Krisensituationen beistehen und Distanz bewahren
- Reagiert auch in schwierigen Situationen ruhig und gelassen
- Kann abschalten
- Wenig psychosomatische Beschwerden
- Verfügt über Resilienz (Fähigkeit, mit Stress positiv umzugehen / Fähigkeit zur Krisenbewältigung)

- Geht verantwortlich mit Genussmitteln um
- **Lern- und Wachstumsbereitschaft**
 - Sieht Probleme als Herausforderung
 - Hat eigene Wachstumsziele und -methoden
 - Kann sich Unterstützung suchen und annehmen
 - Ist in der Lage, mit Feedback konstruktiv umzugehen
- **Reife und integrierte Persönlichkeit**
 - Kann eigene Gefühle erkennen, verstehen, vermitteln, vertagen, modifizieren
 - Kann eigene Gefühle so einbringen, dass sie dem Interaktionszweck dienen
 - Kann fremde Gefühle erkennen, verstehen und respektieren

Ziel: Die Seelsorger*innen sind in der Lage, ausgewogene, persönliche, seelsorgliche und professionelle Beziehungen aufzubauen und weiterentwickeln.

2. Spirituelle Kompetenzen

Die Seelsorger*innen knüpfen an die Erfahrungen und Sehnsüchte der Menschen an und können authentisch über ihren christlichen Glauben sprechen. Eine geistliche Begleitung hilft, diese Kompetenzen zu vertiefen und auszubauen.

- Kann persönlich über den christlichen Glauben sprechen
- Achtsamer Umgang mit unterschiedlichen spirituellen Lebensentwürfen
- Kann spirituelle Prozesse initiieren, begleiten und gestalten
- Kennt unterschiedliche Formen der Glaubenskommunikation und kann sie reflektiert anwenden

3. Pastorale Kompetenzen

- Hat ein realistisches Bild von der kirchlichen Situation und gesellschaftlichen Wirklichkeit
- Verfügt über die Fähigkeit, das Evangelium mit den Zeichen der Zeit in Beziehung zu setzen
- Weiß um gesellschaftliche, soziale und kulturelle Entwicklungen

4. Organisatorische Fähigkeiten

- Zeitmanagement
- Moderationskompetenz
- Gesprächsführung

Die Seelsorger*innen sind bereit zum Dialog mit Christ*innen anderer Konfessionen, mit Menschen anderer Religionen und mit Menschen ohne religiöses Bekenntnis aus unterschiedlichen kulturellen Kontexten. Dazu suchen sie den Austausch mit Andersdenkenden.

Für die besondere Situation in der Arbeitswelt werden die Seelsorger*innen auf Fragen nach menschenwürdiger Arbeit vorbereitet. Dabei stehen Fragen nach den Vorbedingungen für Solidarität, Gerechtigkeit und Menschenwürde im Arbeitsleben im Vordergrund.

Konkretisierungen zur Ausbildung: Curriculum und Modulbeschreibung

Grundsätzliches

- Für die Aufnahme der Tätigkeiten im Rahmen von ANIS müssen Unternehmen angefragt werden, die bereit sind, mitzuwirken. Gleichzeitig soll der Aufbau der Netzwerke und die Ausbildung beginnen. Ziel ist es, mit 8-10 Personen in einem Unternehmen zu starten.
- Für die Auswahl der Ersthelfer*innen werden Kriterien aufgestellt (s. vorheriges Kapitel).
- Die Ausbildung soll auf sechs statt auf vier Monate angelegt werden und zu Beginn steht ein fünftägiger Crashkurs, der als Bildungsurlaub angelegt wird.
- Generell steht die ständige Begleitung durch Supervision und Fortbildungen im Fokus der Ausbildung.
- Drei Fortbildungen sollen in der Folge für die Ersthelfer*innen angeboten werden, wovon eine besucht werden muss.
- Schwerpunkt der Ausbildung liegt auf der Gesprächsführung.
- Zudem soll es einen Anteil geben, der die Einschätzung psychischer Erkrankungen möglich macht.
- Eigen- und Fremdwahrnehmung sowie Grenzen erkennen ist ein weiteres Element der Ausbildung. Rolle klären, klare Aufträge. (Anlass/Anliegen/Auftrag); Gefühle und Bedürfnisse (Empathie)

- Verknüpfungen zum Arbeitsrecht sollen thematisiert werden. Einbeziehung der Mitbestimmungsorgane bei Burnout, Mobbing, BGM, BEM,...
- Ein Modul zur spirituellen / theologischen Kompetenz (ch. Soziallehre) soll ebenfalls integriert werden (Gott geht mit).

Vor der Ausbildung wird es einen Informationsabend mit Grundzügen der Inhalte und Methode geben. Ggf. braucht es individuelle (Auswahl-)Gespräche.

Entwurf eines Curriculums

Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
Modul 1: Ankommen	Modul 3: Psychologische Grundlagen			
Modul 2: Christlich-theologische Grundlagen	Einheit 3a: Rolle klären (1) Eigen- / Fremdwahrnehmung			
Einheit 2a: Theologische und spirituelle Kompetenzen	Einheit 3b: Rolle klären (2) Interaktion und Grenzen ausloten, erkennen und einhalten	Modul 4a: Gesprächsführung		
Einheit 2b: Christliche Sozialethik praktisch anwenden	Einheit 3c: Welche Aufgaben habe ich?			
		Modul 4b: Gesprächsführung		
		Anknüpfungen zu anderen Bereichen: - Arbeitsrecht - Psychologie - Seelsorge ...		

- Modul 1: Ankommen
- Modul 2: christlich-theologische Grundlagen
- Modul 3: psychologische Grundlagen
- Modul 4: Gesprächsführung
- Modul 5: Beratungspraxis

Modulbeschreibungen:

Modul 1: Warum mache ich das?

Dauer: 90 Minuten

Ziel: Die Teilnehmer*innen sind sich ihrer Motivation und Erwartungen bewusst und haben einen Überblick über die Ausbildung.

Inhalte: Gegenseitige Kennenlernen,
Vergewisserung und Motivation,
Erwartungen klären,
Welche Ängste und Sorgen bringe ich mit?
Einführung in die Fortbildung

Methoden:

Modul 2: christlich-theologische Grundlagen

Einheit 2a: Theologische und spirituelle Kompetenzen

Dauer: 120 Minuten

Ziel: Die Teilnehmer*innen verstehen, was die Grundidee einer Begleitung von Menschen („Seelsorge“) und Spiritualität bedeuten.

Inhalte: Was bedeutet Seelsorge? (biblisch-theologische Grundlagen der Begleitung von Menschen)
Was bedeutet Spiritualität?

Methoden:

Einheit 2b: Christliche Sozialethik praktisch anwenden

Dauer: 120 Minuten

Ziel: Die Teilnehmer*innen verstehen die Prinzipien der christlichen Sozialethik im Hinblick auf die Arbeitswelt und können diese praktisch anwenden.

Inhalte: Grundlegende Prinzipien der christlichen Sozialethik (Personalität, Solidarität, Subsidiarität, Verantwortung)
Wie wirkt die christliche Sozialethik auf die Arbeitswelt?
Wo gibt es sozialethisches Engagement bspw. von Verbänden, Fachdiensten Gewerkschaften und Initiativen?
(-> Vertiefung im Modul 7)

Methoden:

Modul 3: psychologische Grundlagen

Einheit 3a: Eigen-/Fremdwahrnehmung

Dauer: 90 Minuten

Ziel: Die Teilnehmer*innen nehmen sich und andere bewusst in ihrem Verhalten wahr.

Inhalte: Wie nehme ich mich wahr?
Wie werde ich von anderen Menschen wahrgenommen?
Wie nehme ich andere Menschen wahr?
Methoden zur bewussten Wahrnehmung und Reflektion zu Verhalten

Methoden:

Einheit 3b: Interaktionen und Grenzen

Dauer: 60 Minuten (Vormittag) und 90 Minuten (Nachmittag)
= 150 Minuten

Ziel: Die Teilnehmer*innen verstehen Interaktionsprinzipien, können diese anwenden und sind in der Lage Grenzen zu erkennen, auszuloten und einzuhalten.

Inhalte: Prinzipien der Interaktion
Kommunikationsgrundlagen
Lebenspositionen, Ich-Zustände, Transaktionen
Welche Grenzen begegnen mir (persönliche und professionelle?) und wie gehe ich mit diesen um?

Methoden:

Einheit 3c: Was ist meine Aufgabe?

Dauer: 90 Minuten

Ziel: Die Teilnehmer*innen sind sich Ihren Aufgaben im Rahmen der Beratung bewusst und können diese einordnen.

Inhalte: Aufgabenbeschreibung
Welche Aufgaben habe ich?
Welche Aufgaben habe ich nicht?
Was darf ich im Rahmen meiner Beratung leisten und was nicht?
Welche Datenschutzrichtlinien muss ich betrachten?
Haftungsrecht? Gibt es einen Schutz für die Berater*innen?

Methoden:

Modul 4: Gesprächsführung

Dauer: 2 Tage

Ziel: Die Teilnehmer*innen kennen Methoden der Gesprächsführung und der Intervention und wissen diese in der Beratung anzuwenden.

Inhalte: Prinzipien der Kommunikation und der Gesprächsführung
Interventionstechniken

Methoden:

Modul 5: Beratungspraxis

Dauer: 180 Minuten

Ziel: Die Teilnehmer*innen kennen die gängigsten Beratungsangebote und -formen. Sie haben Kenntnis über Netzwerke und Schnittstellen zu anderen Bereichen.

Inhalte: Vorstellung von Beratungsstellen
Schnittstellen in andere Arbeitsbereiche darstellen
Ansprechpartner*innen benennen
Netzwerke nutzen und zu Fragestellungen recherchieren
Arbeitsrechtliche Grundlagen

Methoden:

Kontakt:

Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB)
Diözesanverband Hildesheim
Domhof 18-21
31134 Hildesheim

Tel.: 05121 307-446 oder -448
E-Mail: kab@bistum-hildesheim.de
Internet: www.kab-hildesheim.de

Das Konzept wurde erstellt von:
P. Ernst-Willi Paulus, C.Ss.R.
Rüdiger Wala
Dr. Timo Freudenberger

Weiterentwicklung (Ausbildung) durch:
Laura Bekierman
Ingo Langner
Dr. Timo Freudenberger

KAB Diözesanverband Hildesheim

Domhof 18-21, 31134 Hildesheim · **Telefon** 05121 307-446 oder 448 ·
E-Mail kab@bistum-hildesheim.de · **Internet** www.kab-hildesheim.de

