

16 Jahre Fort- und Weiterbildungskommission in der Sektion Tiefenpsychologie der DGfP e.V. von Lothar Mischke

Zur Einstimmung

Die Fort- und Weiterbildungskommission (FuWK) der Sektion Tiefenpsychologie (T) in der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie e.V. (DGfP) hat sich am 21. / 22. Januar 2005 in Göttingen konstituiert.

Im Folgenden möchte ich den Entwicklungslinien nachspüren, die sich durch die Tätigkeit der FuWK in den vergangenen 16 Jahren finden lassen. Die gelebte Geschichte der FuWK ist festgehalten in Einladungen zu Sitzungen und Protokollen, die einzelne Mitglieder der Kommission geschrieben haben, sowie in Protokollen des Sektionsvorstands T, der Sektionssitzungen T und des Gesamtvorstands der DGfP. Rege, manchmal aufgeregte Korrespondenzen, in den letzten Jahren allermeist E-Mails, belegen Problemgeschichten und stützen meine Erinnerung. Ich erzähle im Folgenden aus einer Binnenperspektive desjenigen, der von Anfang bis heute die Rolle des Vorsitzenden innehatte, aber werde auch Kontexte einbeziehen. Fort- und Weiterbildung der Sektion T geschieht im Miteinander und in Konkurrenz zu den anderen vier Sektionen der DGfP (GOS, GPP, KSA, PPS). Gegenüber dem Gesamtvorstand der DGfP gilt es strukturelle Abhängigkeiten zu respektieren und zu beachten.

Die DGfP ist ein Fachverband für Seelsorge, Beratung und Supervision. Alle drei Bereiche sind eng mit gesellschaftlichen und kirchlichen Kontexten sowie mit Fragen nach der Theologie und der Psychologie verbunden. Konzeptionelle Verständigung über Ziele von Fort- und Weiterbildung hat die FuWK seit ihrer Gründung angestrebt und dabei den Dialog zwischen der Psychoanalyse und der Analytischen Psychologie vorsichtig, vielleicht zu vorsichtig, geführt. Sektionsstandards waren zu erarbeiten. Die Curricula aus Baden, aus der Nordelbischen Landeskirche (seit 2012: Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland) und den niedersächsischen Landeskirchen (Hannoversche und Braunschweigische Landeskirche sowie Kurhessen-Waldeck - H, BS, EKKW) wie auch die verschiedenen Kulturen der Regionen sollten in die Standards eingewebt werden und gleichzeitig DGfP-kompatibel sein. Die Diskussion um die Frage, was Supervision ist, wie eine Weiterbildung zur / zum Supervisor*in auszusehen hat und welchen Stellenwert sie in der Weiterbildung T einnehmen soll, wurde konflikthaft geführt.

Modelle hat die FuWK erarbeitet: Beispielsweise ein dreistufiges Fort- und Weiterbildungsprogramm, das in den Standards T einen inhaltlichen und organisatorischen Rahmen für die Fort- und Weiterbildung vorgibt. Kooperationen von Landeskirchen sind gedanklich in der FuWK vorbereitet und durch ein konstruktives Miteinander der Pastoralpsychologie Lehrenden realisiert worden. Die FuWK ist auch eine Erfolgsgeschichte der Sektion T, die im folgenden kritisch reflektiert werden soll. Die zukunftsweisende Frage in diesem Bericht heißt: Wer oder was ist die Sektion Tiefenpsychologie? Eine geschichtliche Standortbestimmung mit dem Anspruch, Grundsatzdiskussionen anzuregen.

Auf dem Sektionsvorstand T lastet viel – zu viel

Die DGfP versteht sich als Fachgesellschaft, die für die Förderung der wissenschaftlichen pastoralpsychologischen Arbeit und die Fort- und Weiterbildung von Pastoralpsychologinnen und Pastoralpsychologen zuständig ist. Sie stellt sich u.a. gemäß der DGfP-Satzung folgende Aufgaben: „Konzeption und Organisation von Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten auf überregionaler Ebene, dazu die Entwicklung von Zielvorstellungen, Ausbildungsstandards und -methoden“ (§ 1 & 2a). Wem ist diese Aufgabenfülle anzuvertrauen? Die Sektionsversammlungen fassen die Beschlüsse – wer leistet die gedankliche, planerische und organisatorische Vorarbeit und die Umsetzung? Alle vier anderen Sektionen GOS, GPP, KSA und PPS verfahren arbeitsteilig: der Sektionsvorstand wird jeweils entlastet etwa durch Kommissionen, die die aufwendigen Aktivitäten mittragen. Nur der Sektionsvorstand T hat keine Entlastung, keine Fort- und Weiterbildungskommission, keine Aufnahmekommission, keine Standardkommission - andererseits aber im Regelfall zwei Sektionstagungen im Herbst vorzubereiten. Überforderungssyndrome haben sich oft genug gezeigt. 1999 vermerkt der DGfP-Geschäftsführer **Frank Kittelberger** im Protokoll des Gesamtvorstands: „Die Sektion T berichtet, daß es derzeit wenig Motivation gibt ... Innerhalb der Sektion wird zwar das Bedürfnis nach Debatte um den Supervisionsbegriff spürbar, aber wenig Lust an diese Arbeit zu gehen. Dazu sind regional die Situation und die kirchenpolitischen Gegebenheiten für T-Mitglieder sehr unterschiedlich. Schließlich gibt es die unausgesprochene Frage: ‚was hat man von der Sektion?‘ Das hat dazu geführt, daß auch Frau Schneider plant, aus dem VS zu gehen und es keine neuen Kandidaten gibt. Die Sektion stände damit ohne VS da. Der Gesamtvorstand bedauert dies und warnte vor solch einem Vakuum“.

Zum Glück kam es anders: Drei neue Vorstandsmitglieder sind 1999 dann doch von der T-Sektionsversammlung gewählt worden: **Helmut Brendel**, **Gert Krohn** und **Ottmar Polnau**. **Barbara Schneider** übergibt ihnen im Juli in Frankfurt die Geschäfte und eine immense Fülle an Arbeitsthemen: u.a. die Sektionstagungen Nord und Süd wie auch die Vorlage neuer neuer Standards T bis 2002. Die Sektion T ist die letzte Sektion innerhalb der DGfP, die noch kein abschließendes Konzept zur supervisorischen Qualifikation erarbeitet hat. (Andere Sektionen verleihen ihren ordentlichen Mitgliedern automatisch den Supervisionsstatus). Der neue, unerfahrene Vorstand T soll die bisher geleistete Arbeit rezipieren und in die Nord-/Süd-Tagungen einbringen und in weiteren Treffen mit den Weiterbildungsleitern diskutieren. Die Landeskirchen fordern (angeblich) kürzere Fortbildungen. Die Option der Baukastenstruktur ist erneut zu diskutieren. Außerdem sind Pastoralpsychologische Abschlüsse bei Kandidat*innen zu bewerten, die Aufnahmen zu regeln, inklusive der Präsentationen der Absolvent*innen vor der Sektion. Mit den unterschwellig oder offen ausgetragenen Konflikte zwischen Nord und Süd muss der Vorstand umgehen. Um Öffentlichkeitsarbeit soll er sich kümmern und intern festlegen, wer welche Funktion und Aufgaben übernimmt. Für ein Ehrenamt ist das viel. Zu viel.

In den Sektionsberichten im Gesamtvorstand heißt es im Protokoll September 2001 bei T: „Die Standardrevision ... ist sehr aufwendig und verlangt viel Energie, Zeit, Mitarbeit und grundsätzliche Diskussionen. Dennoch steht der Zeitplan fest: Bis zum Herbst soll eine Vorlage erarbeitet werden, die dann abgestimmt und im Mai 2002 dem Vorstand (VS) zur Beschlussfassung vorgelegt werden soll. Inhaltlich ist die gravierendste Veränderung der differenzierte Nachweis der supervisorischen Kompetenz und die Auffächerung der

theoretischen Inhalte“. Die neu gefassten Standards T werden auf der Sektionssitzung in Gelnhausen 2002 beschlossen.

Vorstandswahlen stehen im Mai 2002 auch wieder an. **Ottmar Polnau** und **Gert Krohn** kandidieren erneut, werden gewählt und sichern so die Kontinuität in der Vorstandsarbeit. **Helmut Brendel** tritt als Kandidat nicht mehr an. **Lothar Mischke** aus Braunschweig wird als drittes Mitglied in den Vorstand gewählt.

Eine Persönliche Anmerkung: Seit meiner Präsentation Anfang der 90er Jahre in Gelnhausen als o.M. der DGfP war ich nie wieder bei einer DGfP-Versammlung gewesen. Immerhin hatte ich zu der Zeit 12 Jahre Erfahrung auf einer 50%-Stelle für Pastoralpsychologie in Braunschweig gesammelt. Beauftragt hatte mich die Landeskirche für Beratung und Supervision, für die Ausbildung im Predigerseminar sowie für die Fort- und Weiterbildung in Pastoralpsychologie - seit 2001 auf einer 100%-(Leitungs-)Stelle im "Pastoralpsychologischen Dienst". In der Weiterbildungskommission T der Landeskirchen Hannover, Braunschweig und Kurhessen-Waldeck war ich seit zehn Jahren dabei, habe in der Weiterbildung T-Kurse geleitet und neue Fortbildungsmodelle im Verbund mit den genannten Landeskirchen erprobt.

Die komplexe Organisationsstruktur und die seelischen Prozesse, die Normen, Gebräuche, Zuständigkeiten und Netzwerke (in) der DGfP und der Sektion T waren für mich zunächst ein Buch mit sieben Siegeln. Mein Nicht-Wissen habe ich als Chance wahrgenommen, Bewährtes zu pflegen und Veränderungsprozesse vorsichtig auf den Weg zu bringen. Davon möchte ich nun berichten.

Neue Wege bahnen sich an

Angeregt durch Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen schreibt **Christoph Wenzel**, verantwortlicher Leiter der badischen pastoralpsychologischen Weiterbildung, im April 2004 an den Sektionsvorstand T und regt an, eine ständige Kommission zu bilden, die Lehr- und Lerninhalte T weiterentwickelt, Standards überprüft und an der Entwicklung „integrierter sektionsübergreifender Standards“ arbeitet (ein Thema das in Baden damals schon hochaktuell ist). Die ständige Kommission / der ständige Ausschuss solle eigenständig Beschlussanträge für Sektionssitzungen und Mitgliederversammlungen vorbereiten.

Die Anregung von **Christoph Wenzel** findet eine positive Resonanz beim Sektionsvorstand und bei den Sektionssitzung bei T-NORD und T-SÜD. Der Vorstand T beauftragt mich, eine Weiterbildungskommission zu konstituieren, und delegiert Aufgaben. Eine erste Einladung schreibe ich an 15 Lehrsupervisor*innen, Mentor*innen und an in der Weiterbildung T Tätige in den Regionen Baden, Bayern, Sachsen, Berlin, Hamburg sowie Niedersachsen und frage, ob sie sich ein Mitwirken in einem neu zu gründenden ständigen Ausschuss vorstellen können. (Die DGfP-Listen sind zu der Zeit allerdings recht lückenhaft, namhafte T-Lehrende stehen ohne Statusangabe im Mitgliederverzeichnis). Im Einladungsschreiben sind fünf Termine für ein erstes Treffen in Göttingen als Möglichkeit genannt sowie Themen und Aufgaben zu Weiterbildungsfragen: Lehr- und Lerninhalte; Kurse, die überregional organisiert sind, mit Modulen; Erfahrungsaustausch über durchgeführte Fort- und Weiterbildungen; etc. Im Einladungsschreiben werden inhaltliche und organisatorische

Vorschläge für die Arbeit erbeten. Das Echo ist inhaltlich und atmosphärisch unterschiedlich. Anregende Gedanken zur Gründungssitzung klingen ebenso an wie Vorbehalte gegenüber

Curriculums-Änderungen. 13 von 15 angeschriebenen Lehrsupervisor*innen äußern sich, die meisten wohlwollend und mit der Absicht, die Kommissionsarbeit zu unterstützen.

T-unterschiedliche Schulrichtungen beginnen Neustart

Angemeldet und angereist sind zur Gründungssitzung der Weiterbildungskommission am 21. / 22. Januar 2005 in Göttingen sieben Pastoralpsychologen und eine Pastoralpsychologin - alle T, alle fort- und weiterbildungserfahren. Tagungsort ist das Evangelische Studienhaus am Kreuzberg; hier hat das Studienseminar - sozusagen das Zentrum der niedersächsischen Pastoralpsychologie - seine neue Heimat gefunden, nachdem sich die Hannoversche Landeskirche vom in Waldnähe gelegenen Studienhaus Auf dem Hagen in Göttingen getrennt hat.

Hausherr und Protokollant der konstituierenden Sitzung ist **Wolfgang Winter**, seit 1997 Rektor des Studienseminars und seit 1998 Lehrbeauftragter der Theologischen Fakultät der Universität Göttingen für Pastoralpsychologie, Supervisor (DAGG, EKFUL) sowie Leiter der pastoralpsychologischen Langzeit-Weiterbildung T für die Landeskirchen H, BS und EKKW. Die einstufige Weiterbildung findet in geschlossenen Gruppen statt, endet mit einem Kolloquium und dem Status: Pastoralpsychologische*r Berater*in und Supervisor*in.

Die badische Pastoralpsychologie ist mit zwei Analytikern vertreten: **Christoph Wenzel** und **Ludwig von Dobeneck** sind Lehrsupervisoren, Psychoanalytiker und Vertreter der Analytischen Psychologie. **Christoph Wenzel** ist Lehranalytiker auch für die Weiterbildungskandidat*innen in der Pastoralpsychologischen Fortbildung. Er gehört zur AGAP (Association of Graduate Analytical Psychologists - C.G.Jung-Institut Zürich) und zur IAAP (Internationale Assoziation für Analytische Psychologie). Seit 1971 hat er die "PPF" genannte pastoralpsychologische Langzeitfortbildungen in der Badischen Landeskirche angeboten: ein Abschluss mit einem Kolloquium, das die Qualifikation zur Balingruppenleitung einschließt. Ab 2005 verändert die Badische Kirche ihre Fortbildung und schafft ein integratives Fortbildungsmodell - zunächst als Grundfortbildung in Seelsorge. GOS-, KSA- und T-Lehrbeauftragte unterrichten gemeinsam nach den Standards der drei Sektionen. Ob Abschlüsse für T zu erlangen sind, bleibt fraglich und in der Sektion umstritten. Problematische Zustände in Baden beschäftigen auch den Gesamtvorstand, wie Ottmar Polnau dort berichtet (April 2004).

Aus Kurhessen-Waldeck (EKKW) sind **Rüdiger Haar** und **Dr. Robert Eidam** der Einladung gefolgt. **Rüdiger Haar** allerdings nur einmal. Er ist analytischer Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeut, Leiter der Beratungsstelle Kassel, seit 1978 Dozent und Ausbildungsleiter am DPG in Göttingen und Kassel. In der pastoralpsychologischen Weiterbildung in Göttingen ist er als Dozent dabei und ist Mitglied im Weiterbildungsausschusses T der Landeskirchen H, BS und EKKW. **Rüdiger Haar** bittet vor der 2. Sitzung, ihn von der Teilnahme zu entbinden. Nach Absprache mit **Robert Eidam** wird er diesem die Aufgaben allein überlassen, die EKKW zu vertreten. **Robert Eidam** ist offizieller Vertreter für die Pastoralpsychologie in der EKKW, Lehrender in der Göttinger Weiterbildung und Mitglied im dazugehörigen Weiterbildungsausschuss.

Barbara Schneider kommt aus Hessen-Nassau, ist institutionell nicht gebunden. Sie ist Mentorin der EKFUL und freie Mitarbeiterin in der Weiterbildung für Berater*innen im Evangelischen Zentralinstitut in Berlin. Von 1966 - 2003 war **Barbara Schneider** Schriftleiterin

von *Wege zum Menschen*, dem Vorstands der DGfP gehörte sie von 1996 bis 1999 an. Intensiv hat **Barbara Schneider** an den 2002 verabschiedeten Standards T mitgewirkt.

Lothar Mischke ist als Einladender und Mitglied des Vorstands dabei. Als Braunschweiger gehört er zur Gruppe der T'ler aus der Mitte Deutschlands, aus dem damals schon bestehenden Verbund H-BS-EKKW.

Angereist nach Göttingen, in die Mitte, geografisch - und symbolisch für T?

„Göttingen ist weit im Norden. Mehr ‚Mitte‘ finde ich gut“, lese ich in einer Anmeldung aus Baden. Die Anreise aus Nord und Süd ist für einige weit. Das Treffen eines sich konstituierenden Gremiums ist so etwas wie ein Ritual; das Szenarium aktiviert Gefühle und innere Phantasien. Göttingen und das Studienseminar könnten Spuren einer weit entfernten pastoralpsychologischen Theorie- und Praxiswelt repräsentieren. Wie ein Symbol, weit weg von der eigene Mitte, der PPF in Heidelberg; vielleicht so etwas wie die Höhle in der man nicht weiß, ob die Schar der Freudianer nicht wie die Löwen über einen herfallen. Und in der Tat ist die Bedeutung der ‚Göttinger Schule‘ in der Sektion T prägend, erfolgreich und bildet in der Weiterbildungskommission die Mehrheitsfraktion. In der Gründungsphase fehlen die Repräsentanten aus dem hohen Norden. Die Nordelbische Pastoralpsychologie (ab 2012: Nordkirche) ist nicht anwesend, aus Grundsatterwägungen oder entschuldigt. **Anne Reichmann** ist Inhaberin der Pfarrstelle für ‚Seelsorge und Pastoralpsychologie‘ und leitet den aktuellen einstufigen Weiterbildungskurs der 2006 endet; ohne gemeinsamen Abschluss. Sie hat ihr Mitwirken in der Kommission zugesagt und von Anbeginn Arbeitsmaterialien geschickt. Aus Termingründen nimmt sie erstmals am 3. Treffen teil (September 2006). Die Kommission vergrößert sich in der Gründungsphase um **Karsten Brauer**, Lehrsupervisor und Kursleiter aus Hannover, **Prof. Dr. Wolfgang Drechsel**, Heidelberg, als Vertreter der Universitäten, und **Prof. Dr. Ursula Pfäfflin** (Sachsen), als Vertreterin der neuen Bundesländer. **Ursula Pfäfflin** wechselt später in die Sektion GOS und scheidet aus dem T-Gremium aus. **Ruth Passauer** aus (ehemals Ost-)Berlin, die ihr Mitwirken zugesagt hat, ist nie gekommen.

Tagungshäuser sind ja so etwas wie ‚beseelte Objekte‘, die „Erlebnisbedeutung“ bekommen können. Das siebenstöckige Studienhaus am Kreuzberg in Göttingen, mit Tagungsräumen im Erdgeschoss und Übernachtungsmöglichkeit in der 7. Etage, mit gradliniger Architektur, sachlich funktional eingerichteten Räumen, inspiriert nicht besonders, leitet aber zu zügiger und schnörkelloser Arbeit an. Unser Brainstorming führt uns nicht in die Welt der Visionen und Träume, wohl aber in eine Auflistung der möglichen Themen. Und das sind viele. Das Protokoll der zweitägigen Sitzung ist ein Beschlussprotokoll mit einer Anlage, die unsere Themensammlung festhält.

Strukturen, Prozessabläufe festlegen und Rahmenbedingungen schaffen

Auf der Suche nach einer verbindlichen Organisationsstruktur beraten wir, wie die Weiterbildungskommission in der Sektion zu verankern ist (Geschäftsordnung), sind zufrieden mit der Weiterentwicklung der Kommunikation der Regionen, befassen uns mit den pastoralpsychologischen Themen, die der Gesamtvorstand DGfP von den Sektionen erwartet (Supervisionscurriculum), und überlegen, die 2002 verabschiedeten Standards zu überarbeiten. Der Dschungel der Subsysteme - Baden und der Norden - verunsichert die Sektion T und führt zu lebhaften Diskussionen in der Sektionsversammlung T im April 2005.

Eine Weiterbildungskommission weckt zumindest Hoffnung. Die Gespräche über Curricula, Standards und unterschiedliche Gestaltung der Weiterbildung ‚treiben eine Verobjektivierung‘ voran. Strittig ist die Zusammensetzung der Weiterbildungskommission. Der Vorstand T tut sich leicht, die Geschäftsgrundlagen zu bestätigen, die die Fort- und Weiterbildungskommission (FuWK) vorgeschlagen hat. In einer Art Geschäftsgrundlage wird formuliert „Die Fort- und Weiterbildungskommission (FuWK) ist eine Kommission der Sektion T. Sie arbeitet eng mit dem Vorstand zusammen“. Um die Konkurrenz zwischen FuWK und Vorstand niedrig zu halten, habe ich in späteren FuWK-Berichten für die Sektion T oft davon gesprochen „Die Fort- und Weiterbildungskommission (FuWK) ist ein Organ des Vorstands der Sektion T in der DGfP“, um damit die fachliche und beratende Funktion der FuWK zu betonen. Die FuWK muss an allen Themen, die die Fort- und Weiterbildung betreffen, beteiligt werden. Sie soll nicht mehr als 10 Mitglieder haben, um arbeitsfähig und überschaubar zu sein. Der Vorstand T ist immer vertreten; die Regionen sind zu berücksichtigen, auch besondere Funktionen (z. B. Universitäten). Der Vorstand beruft; ursprünglich hieß es, alle drei Jahre. Daraus ist eine einmalige Berufung geworden, die so lange gilt, wie die Funktion ausgeübt wird.

Mit Schwung an die Arbeit: Neue Standards müssen her

Die FuWK hat im Januar 2005 den bisherigen Stand der Arbeit von IAppS (Intersektionelle Aspekte pastoralpsychologischer Supervisions-Fort- und Weiterbildungen) durch **Christoph Wenzel** zustimmend zur Kenntnis genommen. IAppS hat die Supervisionsstandards der einzelnen Sektionen verglichen und ein Schema entwickelt, mit dem die einzelnen Sektionen in der DGfP ihre Supervisionsweiterbildung vergleichbar und kompatibel machen können. (Eine intersektionelle Supervisionsweiterbildung in der DGfP ist nicht mehr Thema). Nach diesem Prozess ist es möglich, die Standards aller fünf Sektionen der DGfP nach außen übersichtlich und einheitlich zu vertreten. (Der 1989 gegründete Supervisionsverband DGfSv setzt Maßstäbe und ist zum Marktführer geworden). **Christoph Wenzel** trägt inhaltliche Vorschläge vor, Rückmeldungen erfolgen zeitnah an ihn und **Lothar Mischke**. Beide bereiten für die Sektionssitzung am 29. April 2005 einen begründeten Antrag vor zur erneuten Änderung der Standards. Aus dem einstufigen Weiterbildungsmodell soll ein zweistufiges werden. Erst wer Stufe zwei absolviert und eine Abschlussarbeit über einen Supervisionsfall geschrieben hat, erhält die Anerkennung als Supervisor*in. Stufe eins enthält Fort- und Weiterbildung in Seelsorge, Beratung, Theorie, mit Selbsterfahrung (Einzelanalyse und in der Gruppe) und auch schon Supervision. Die Zugangsvoraussetzung zur ordentlichen Mitgliedschaft in der DGfP sind nach dem Abschluss der Stufe eins erreicht. Sprachlich soll auf mehr Kompatibilität zur DGfP geachtet werden.

Nach der Vorarbeit der Weiterbildungskommission wird auf der Sektionssitzung in Gelnhausen 2005 ein Ausschuss für Standardänderungen beschlossen, dem **Christoph Wenzel**, **Ludwig von Dobeneck** aus Baden, **Lothar Mischke** aus Braunschweig und **Peter Fenten** aus Nordelbien angehören. Der Ausschuss trifft sich am 27. Juni und am 21. November in Braunschweig. Zwischenzeitlich haben die FuWK und die Teilsektionen T-Nord und T-Süd über einen ersten Entwurf diskutiert. Im Dezember liegt der fertige Entwurf zur Beschlussfassung vor für die Sektionssitzung am 5. Mai 2006 in Gelnhausen.

Im Protokoll des Gesamtvorstands der DGfP vom Oktober 2006 ist beim TOP Berichte zu lesen: „Die Sektion T hat nun eine Weiterbildungskommission, die mit viel Arbeit die Standards in 2 Stufen (oM – SV) aufgeteilt und überarbeitet hat“.

Die Fort- und Weiterbildung nachhaltig weiterentwickeln

Zur primären Aufgabe der FuWK gehört fortan, die Fort- und Weiterbildung in der Sektion nachhaltig weiterzuentwickeln - also über Themen nachzudenken wie: notwendige Zusammenarbeit mit Universitäten und Fachhochschulen (Master in Pastoralpsychologie); Vernetzung von Pastoralpsychologie und Psychologischer Beratung (Kontakte zu EKFuL und EZi); Darstellung von T in der (kirchlichen) Öffentlichkeit; Differenzierung von Seelsorge, Beratung und Supervision (Klären der Rollendiffusion); für intersektionelle Gespräche in der DGfP offen sein (**Lothar Mischke** ist als Vertreter von T in der 2006 wiederbelebten IFK); und - last, not least - die interkulturelle und interreligiöse Kompetenz fördern.

Solidarität und Konkurrenz

In den Regionen Süd, Mitte und Nord sind Veränderungen in Gang, die je ihre eigene Dynamik entwickeln. Ein Austausch über Fort- und Weiterentwicklung in den Regionen wird ständiger Tagesordnungspunkt bei den jährlich einmal stattfindenden zweitägigen Sitzungen der FuWK. Gegenseitige Information ist ein Stück Qualitätsentwicklung und -sicherung.

Im Norden ist 2006 eine Weiterbildung mit 13 Teilnehmenden unter der Leitung von Anne Reichmann abgeschlossen - allerdings, wie es in Nordelbien Tradition ist, ohne gemeinsamen Abschluss. Einen Dissens gibt es mit den Kandidat*innen, ob sie nach Ende der Weiterbildungsgruppe neben der Kolloquiumsarbeit auch die Supervisionsarbeit schreiben müssen, um den Status Supervisor*in zu erlangen. Werden die Standards von 2006 zugrunde gelegt, ist die Supervisionsarbeit zu schreiben; werden die Standards von 2002 angewendet, ist ein Supervisionsabschluss nicht enthalten. Nur wenige haben sich für den Supervisionsstatus entschieden, einige haben ihre Abschlussarbeit erst Jahre später verfasst und sich zum Kolloquium gemeldet. Im Nachgang zur Weiterbildung haben einige Teilnehmer bemängelt, dass Supervision in der aufwändigen WB ‚eine eher untergeordnete Rolle gespielt‘ hat und für die erworbene Beratungskompetenz in der Kirche keine Verwendung besteht. Gewünscht wird eher psychodynamische Organisationsberatung.

Anne Reichmann beginnt mit einer neuen Weiterbildungsgruppe 2007. Von den 12 Bewerber*innen, die sich ursprünglich gemeldet haben, beginnen nur sieben, einer davon reist aus Berlin an. Die WB dauert ca. fünf Jahre und wird als Block angeboten. Eine Hürde, die für viele zu hoch ist. Im Weiterbildungsteam gibt es heftige Konflikte, die auf einen Generations- und Kulturwechsel zurückgeführt werden können. Zum Weiterbildungsteam gehören neben **Anne Reichmann, Helga Kamm, Anja Kupust, Wolfgang Irmer** und **Jens Voß. Martin Weimer** und **Horst Kämpfer** sind ausgeschieden. **Anne Reichmanns** Pfarrstelle für Seelsorge und Pastoralpsychologie, mit 50 % zuständig auch für Geschäftsführung des in Hamburg ansässigen Pastoralpsychologischen Instituts (PPI) und für die Weiterbildung T, ist ab 2008 in einer integrierten Arbeitsstelle, also in der neuen Struktur der sog. Institutionsberatung, verortet, in der auch die Gemeindeberatung und die Personalentwicklung der Nordelbischen Kirche aufgegangen sind. Die Arbeitsstelle ist an das Landeskirchenamt angebunden, allerdings nicht in Kiel, sondern mit Sitz in Hamburg.

In Baden ist die Grundfortbildung 2005 bis 2006 mit 22 Teilnehmer*innen abgeschlossen. Die Fortbildung ist - wie oben schon erwähnt - ein integratives Modell: T, GOS, KSA. Zwei parallel veranstaltete Aufbaukurse laufen ab 2007 bis 2009. Die Tiefenpsychologische Aufbaufortbildung findet in 10 Wochenkursen, 25 Studientagen und 100 Analysestunden statt. Im Sommer 2007 beschließt das Kollegium des Oberkirchenrats, in Heidelberg ein Seelsorge-Institut zu gründen, in dem die Praktische Theologie der Universität, das Predigerseminar und die PPF zusammengeführt werden sollen. Das Team der drei landeskirchlich Beauftragten für Pastoralpsychologie in der badischen Landeskirche ist allerdings 2008 so zerstritten, dass eine weitere integrative Zusammenarbeit nicht mehr möglich ist. Die Ausrichtung der PPF wird umgehend in das Zentrum für Seelsorge integriert. Eine Chance?

Auch die *Mitte*, die Kooperation H, BS, EKKW, verändert sich. **Wolfgang Winter** geht 2006 in den Ruhestand. Mit seiner Pensionierung wird die Stelle des Studienleiters nicht neu besetzt. Das Studienseminar geht verloren und damit die pastoralpsychologische Heimat. Der Verlust wird schmerzhaft erlebt. Die FuWK tagt ab 2007 im Ev. Studienhaus, einem Wohnheim für Studierende, Obere Karspüle 30 in Göttingen. Die Arbeitsräume haben etwas Atmosphäre, die meisten Zimmer keine Dusche. Die laufende Weiterbildung wird mit dem Kolloquium im Dezember 2007 abschließen. Für die Zeit nach der Pensionierung von **Wolfgang Winter** haben die Verantwortung für die Weiterbildung übernommen: **Karsten Brauer**, **Lothar Mischke** und **Robert Eidam**. Die 12 Kandidaten erleben einen gemeinsamen Abschluss - nicht in Göttingen, sondern im Michaeliskloster in Hildesheim. Nach zwei Jahren haben die meisten den Supervisor*innen-Abschluss. Die Absolvent*innen streben zumeist eine Beauftragung zur Mitarbeit im Pastoralpsychologischen Dienst an, also eine pastoralpsychologische Pfarrstelle. (Stellen Kürzen aus Finanzgründen stehen an). Seit 2000 wird eine zweijährige tiefenpsychologisch orientierte Fortbildung in Seelsorge (kontinuierlich mit ca. 8 Wochenkurse, 25 Stunden Supervision und 20 Stunden Lehrseelsorge) angeboten, ausgerichtet auf das Praxisfeld Gemeinde. **Bärbel Brückner** und **Uwe Hobuß** werden 2009 für die Regionen Braunschweig und Hannover vom Vorstand T in die FuWK berufen, als Nachfolger von **Lothar Mischke** (BS) und **Karsten Brauer** (H). **Lothar Mischke** bleibt Vorsitzender der FuWK, in seiner Funktion als Vorstand T und später als ‚erfahrenes Mitglied‘.

Im Osten, in den neuen Bundesländern sind die Sektionsangebote T sehr beschränkt. Ein Grund dafür ist, dass viele T-Fort- und Weitergebildete nach der Wende nicht in die Sektion T aufgenommen wurden, weil sie die Standards nicht erfüllt haben (im Regelfall fehlt die Lehranalyse). **Ruth Passauer** führt ein eigenes Fortbildungshaus (Haus Grüntal) in Sydower Fließ OT Grüntal. Hier werden für kleine Gruppen Fortbildungen angeboten in Kooperation mit Kollegen aus den alten Bundesländern. **Horst Berger** kooperiert mit der KSA in Berlin. **Ursula Pfäfflin** bietet der FuWK Kontaktvermittlung zu psychoanalytischen Kolleg*innen in Dresden. Eine institutionelle Struktur für Fort- und Weiterbildung T fehlt im Osten und ist auch nicht in Sicht. 2011 wird **Petra Kretschmer** in die FuWK berufen als Nachfolgerin von **Ursula Pfäfflin**, die Ruheständlerin geworden und in die Sektion GOS gewechselt ist. **Petra Kretschmer** hat ihre Weiterbildung in Göttingen absolviert und lebt seit einigen Jahren in Rostock. Impulse für Fortbildungen T kann sie nicht setzen.

Die Zukunft der T Weiterbildung: Dreistufig

In der Seelsorgefortbildung für Pfarrerinnen und Pfarrer sind die Pastoralpsychologischen Dienste einiger Norddeutscher Landeskirchen dabei, neue Wege zu finden und zeitgemäße Fort- und Weiterbildungsmodelle zu entwickeln. Ein achtwöchiger Kurs separiert in vier vierzehntägige Kurswochen in Göttingen trifft 1999 auf so große Resonanz, dass das Kursangebot gleich verdoppelt wird. Bis zum Jahr 2010 haben ca. zwölf solcher Grundfortbildungen stattgefunden, die auf einen niedrigschwelligen Einstieg in die Pastoralpsychologie und auf das Praxisfeld Gemeinde ausgerichtet sind. Die Teilnehmenden erleben eine Einführung in die Seelsorge, Pastoralpsychologie und Psychoanalyse mit Lehrseelsorge und Supervision. Das Problem: wer angeregt durch die Grundfortbildung später die Weiterbildung zum / zur Pastoralpsychologischen Berater*in absolviert, bekommt die nach den Standards der DGfP durchlaufenen Fortbildungen nicht anerkannt. Die Grundfortbildung muss dementsprechend in die Berater*innen-Weiterbildung integriert werden. D. h.: Teil 1 und 2, (Stufe 1 & 2, wie es bald heißen wird) müssen in einem Modell zusammen gedacht werden. Stufe 1, die in sich abgeschlossen ist, behandelt tiefenpsychologisch orientierte Weiterbildung für pastorale Aufgaben und richtet den Fokus auf die Entwicklung einer T-Identität. Stufe 2 ist eine Vertiefung und Kompetenzerweiterung in tiefenpsychologisch orientierter Seelsorge, pastoralpsychologischer Beratung, pastoralpsychologischer Gruppenarbeit und Lehrtätigkeit in Seelsorge und führt zur ordentlichen Mitgliedschaft in der DGfP. Stufe 3 führt zum Supervisionsstatus DGfP, wie es in den gerade 2006 beschlossenen Standards ausgeführt ist. Schon 2006 ist angedacht und in Aussicht genommen, die Supervisionsstufe an das Evangelische Zentralinstitut in Berlin zu delegieren, zumindest eng mit dem EZI zu kooperieren; in Baden soll die Fachhochschule in Freiburg die Kooperationspartnerin für die Supervisionsweiterbildung werden.

Robert Eidam und **Lothar Mischke** tragen 2006 der FuWK diesen Modell-Vorschlag vor, den sie aus den Göttinger Erfahrungen heraus entwickelt haben. Dieses dreistufige Modell kann auf Bundesebene landeskirchliche Kooperationen fördern, regionale Profile und Ressourcen können speziell genutzt werden. Die ‚Grundstufen‘ in den Regionen müssen vergleichbar und kompatibel sein. Die EKD ist um eine Vernetzung der Seelsorgearbeit bemüht und hat zuweilen ein Interesse an der DGfP.

Als arbeitsaufwändig erweist sich die Erarbeitung eines Curriculums und das Ringen um die Formulierungen in der Präambel, was ‚tiefenpsychologisch orientierte Pastoralpsychologie‘ ist und wie sich Theologie einerseits und Psychoanalyse / Analytische Psychologie andererseits zueinander verhalten. Die Endfassung wird 2010 beschlossen. Im Curriculum müssen Psychoanalyse und Analytische Psychologie gleichwertig in den 3 Stufen erscheinen bezüglich der Rubriken: Selbsterfahrung, Theorie und Praxis. Die Ziele der einzelnen Fort- und Weiterbildungsstufen müssen formuliert werden. Sie werden mehrfach in der FuWK diskutiert. Der Begriff ‚Lehrseelsorge‘, den wir von **Wolfgang Drechsel** als eine Form der Selbsterfahrung, angesiedelt zwischen Seelsorge und Lehranalyse, übernommen haben, ist noch ungewohnt und löst Diskussionen aus. Lehrseelsorge steht im Kontext von Fort- und Weiterbildung und bietet die Chance, die eigene religiöse Dimension zu reflektieren.

Der Entwurf einer dreistufigen Weiterbildung nach den Standards der Sektion T in der DGfP geht 2010 an den Vorstand T und zur Diskussion an die Sektion auf den Tagungen T-Nord und

T-Süd. Marginale Änderungsvorschläge sind in die Beschlussvorlage eingearbeitet. Im Mai 2011 hat die Sektion das 3-stufige Modell in Hofgeismar beschlossen.

Im Norden schließen sich vier Anbieter von Pastoralpsychologie (H, BS, EKKW und Nordkirche) zusammen, klären die Modalitäten auch mit ihren Landeskirchen, gründen einen Weiterbildungsausschuss ("Steuerungsgruppe" genannt) und beginnen die erste dreistufige Fort- und Weiterbildung mit parallellaufenden regionalen Kursen der Grundstufe in Hannover (**Bärbel Brückner**) und Hamburg (**Anne Reichmann**). Die Berater*innen-Stufe (2) leiten **Bärbel Brückner** und **Anne Reichmann** gemeinsam. Unsere Hoffnung, dass viele Kandidat*innen Lust bekommen, sich weiter mit der Psychoanalyse zu beschäftigen, hat sich erfüllt. 18 Pastor*innen haben sich für diese Weiterbildung beworben und ein Zulassungsverfahren durchlaufen. 13 erhalten die Zulassung. Von 2014 bis Dezember 2017 läuft die Weiterbildung unter Leitung von **Anne Reichmann** und **Bärbel Brückner** (die viel zu früh im Februar 2016 gestorben ist). Nach dem Tod von **Bärbel Brückner** übernimmt **Gert Stührmann** deren Leitungsfunktion. Ein Jahr nach Abschluss der Berater*innen Stufe ist auch die Supervisionsstufe abgeschlossen (2018). Fast alle Teilnehmenden haben den Supervisor*innen-Status bis 2020 erreicht. **Dr. Barbara Schiffer** hat zwischenzeitlich selbst - als Nachfolgerin von **Anne Reichmann** in der Institutionsberatung der Nordkirche - Fort- und Weiterbildungsaufgaben für die Sektion T übernommen und ist Mitglied in der FuWK. Die Weiterbildungs-Kursleitung informiert die FuWK über das Kursgeschehen mündlich und schriftlich und animiert sie zu anregenden Gesprächen. Anne Reichmann verfasst 2020 / 2021 eine detaillierte umfangreiche Dokumentation des Konzepts, die den gegenwärtigen Stand in der Weiterbildung festhält und dabei deren lebendigen Prozess nachvollziehbar macht.

Professionalisierungsdruck durch Qualitätsmanagement

Der Leiter der landeskirchlichen Arbeitsstelle in der Institutionsberatung (IB) der damaligen Nordelbischen Kirche, **Redlef Neubert-Stegemann**, fragt im Dezember 2010 bei der DGfP an, welche Qualitätssicherungsverfahren die Sektionen T, GPP, PPS und GOS für ihre Mitglieder anwenden. (KSA ist außen vor, weil ihm bekannt ist, dass sie alle 7 Jahre eine sog. "Visitation" durchführt). **Neubert-Stegemann** weist darauf hin, dass Kirchen und Staat die Qualitätssicherung für Beratung und Supervision an die Fachverbände delegiert haben und sich nicht selber anmaßen, ein Urteil über die Qualität der Arbeit abgeben zu können. Die Nordelbische Kirche hat Kriterien entwickelt für die Aufnahme in die ‚Liste für

Fachleute für Beratung und Supervision‘ und fühlt sich verantwortlich für die Qualitätssicherung der beraterischen und supervisorischen Angebote. Viele Fachverbände, z. B. DGsv, DAGG, SG, und GBOE, bescheinigen ihren Mitgliedern die Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle. Nicht so die DGfP. Die IB möchte wissen, wie die DGfP institutionell verbindlich Qualitätssicherung und verbandliches Controlling bescheinigt. Was tendenziell in vielen Bereichen praktiziert wird, erreicht jetzt auch die DGfP: auf dem Beratungs- und Supervisionsmarkt entsteht bundesweit ein Professionalisierungsdruck, der allmählich höher wird. Die entstandene Qualitätssicherungsdebatte ist ein Kennzeichen dafür.

Als damaliger Vorsitzender der DGfP hat **Lothar Mischke** 2011 die Anfrage an die vier Sektionen weitergeleitet. Der Gesamtvorstand DGfP sieht zunächst nur Diskussionsbedarf, keinen Handlungsbedarf. Die Anfrage wird in der FuWK sehr kontrovers diskutiert. Kritisch

angemerkt wird, auf die Interessen zu schauen, die im Spiel sind, „welchen Widerständen ausgewichen wird und welche neurotischen Affekte bedient werden“ (Protokoll FuWK 2011; TOP 10). Den Erfolg "unserer" Beraterischen und supervisorischen Arbeit kann man nicht messen, heißt es. Für die FuWK hat sich die Frage ergeben, welche Art der Qualitätsentwicklung für die T-Sektion angemessen ist. Vieles wird für Qualität in der eigenen pastoralpsychologischen Arbeit getan, wie unsere Standards von 2006 es vorsehen: „1.7: Es gehört zum Selbstverständnis von PastoralpsychologInnen, dass sie sich kontinuierlich fortbilden, die eigene Arbeit supervidieren lassen und den interdisziplinären Dialog im Blick auf die Verknüpfung theologischer mit tiefenpsychologischer Theorie zu einer eigenständigen pastoralpsychologischen Theorie führen“. Was fehlt, ist der Aspekt der Einbindung in die Organisation: also eine verbindliche Selbstreflexion im Blick auf das Ganze der Arbeit, die institutionelle Einbindung, die finanziellen, örtlichen Rahmenbedingungen und die Organisation der eigenen Praxis, die die inhaltliche Arbeit mitprägt. Wir könnten / sollten - so der eigene Anspruch - Kriterien für gute pastoralpsychologische Arbeit entwickeln (diskursiv). Andererseits sollte das Verfahren sehr offen sein. In der FuWK ist die unaufhebbare konflikthafte Spannung zwischen Verbindlichkeit und Freiheit, zwischen Eigenverantwortung und Kontrolle Thema. Jede/r Pastoralpsycholog*in ist mitverantwortlich für die Qualität – Selbstkontrolle als innere Haltung.

Von 2011 bis 2013 erarbeitet die FuWK für die Sektion T einen Vorschlag zur Qualitätssicherung und Qualitätsförderung, der in der Sektionssitzung 2013 beschlossen wird und am 2. Mai 2014 in Kraft treten soll. Die Verzögerung ergibt sich, weil der umfangreiche Vorschlag für Reflexionsperspektiven in der Qualitätsgruppe mit Fragen zur Anregung für das Gruppengespräch zu den Themen ‚Strukturqualität, Prozessqualität, Wirkungsqualität und Konzeptqualität‘ überarbeitet und gestrafft werden soll. Als Vorlage zu unserem Entwurf haben die QM-Texte der DGSv gedient. Das Ziel ist: die Sektion T sichert und fördert die Qualität von Seelsorge, Beratung, Supervision und Fortbildung; sie stellt einen Qualitätsrahmen zur Verfügung, der über eigene Fortbildung und Supervision der Mitglieder hinausgeht. Das verbindliche und transparente Verfahren der Qualitätssicherung und Qualitätsförderung für Mitglieder der DGfP / T wird 2014 für zwei Jahre zur Erprobung freigegeben. Mit der Verabschiedung der neuen Standards T im Mai 2017 tritt das QM-Verfahren für alle ordentlichen Mitglieder durch die angehängten Anlagen 8 und 9 in Kraft. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei der FuWK. Die in der - meist vierköpfigen - Qualitätsgruppe besprochenen Inhalte bleiben vertraulich. Lediglich das Teilnahmeformular wird mit den Unterschriften aller Qualitätsgruppenteilnehmer*innen ausgefüllt an die FuWK geschickt (an den/die FuWK Vorsitzende/n). Vorstand T und FuWK ermutigen die T Mitglieder wiederholt, ins QM Setting einzusteigen.

In vielen Rückmeldungen auf das QM-Geschehen wird über das Rückmeldeformular hinaus das QM-Verfahren als lohnend und anregend beschrieben. Mitglieder schreiben der FuWK Veränderungswünsche. Zum Beispiel: statt alles zu sehr auf Supervision zu focussieren, sollte die Identität und die pastoralpsychologische Perspektive, die eigene Entwicklung und die Theologie stärker in den Blick genommen werden. Einige Qualitätsgruppen kommen seit Jahren regelmäßig zu QM-Treffen zusammen (30 % bis 35 %), erleben den Austausch inspirierend und als Bereicherung ihrer pastoralpsychologischen Tätigkeit. Mehr als die Hälfte aller T-Mitglieder, besonders in Baden, haben allerdings nie ein QM-Treffen zurückgemeldet.

Kompetenz für Interkulturelles und Interreligiöses

Der DGfP-Jahreskongress 2006 steht unter dem Motto „Das Reine und das Unvermischte. Interkulturalität als Herausforderung für die Seelsorge“. Interkulturelles und Interreligiöses sind als Thema in der Gesellschaft und in der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie angekommen, wie in anderen berufsständische Organisationen von Seelsorge*innen und Berater*innen auch. Seit den 1970er Jahren gibt es in der DGfP internationale Arbeit und damit interkulturelle Praxis und Theoriebildung (Joachim Scharfenberg, Joachim Klein, Ursula Pfäfflin, Helmut Weiß, Heike Komma u.a.). 2008 empfiehlt der Gesamtvorstand DGfP den Sektionen, in ihren Standards für Fort- und Weiterbildung die interkulturelle und interreligiöse Kompetenz zu berücksichtigen und in die Curricula aufzunehmen.

Die FuWK nimmt sich des Auftrags ‚Interkulturelle Kompetenz‘ an, verortet das Thema in der Identitätsbildung und deren Sicherung und nimmt sich Zeit - wie bei einem Symposium - die vortragsähnlichen Texte von **Wolfgang Winter** und **Ursula Pfäfflin** zu bedenken. Die inhaltlichen Beiträge stehen damals auf der Homepage der DGfP. Die Frage ist, geht es bei künftiger interkulturell fortgebildeten Pastoralpsycholog*innen vor allem um eine Wahrnehmungserweiterung in der gewohnten Arbeit? Oder ist eine eigene kontinuierliche beraterische Arbeit mit Betroffenen nötig? Letzteres ist sicher im Rahmen unseres Curriculums nicht zu leisten. **Barbara Schneider** formuliert ein Konzeptpapier „Zur interkulturellen und interreligiösen Kompetenz in der Weiter- und Fortbildung der Pastoralpsychologie“ und hält unsere Überlegungen fest: die Terminologie ‚interkulturell‘ ist in Deutschland diffus. Interkulturelle Arbeit zwingt zur Beachtung eigener Fremdheit, mit der Fähigkeit zur Differenzenerfahrung in der Begegnung mit Menschen aus kulturell und religiös verschiedenen Kontexten umzugehen. Die Beratung in interkulturellen Kontexten erfordert Kenntnisse über komplexe Zusammenhänge. Die FuWK hält das Thema für wichtig, plädiert aber gegen eine Implantierung des Themas „Interkulturalität“ in die Standards. Für die Sektion T wird das Arbeitspapier von Barbara Schneider ein Anhang zu den Standards (von 2006). Der Arbeitskreis Diversity der DGfP formuliert 2009 ‚Richtlinien für interkulturelle Seelsorge und Beratung‘. Die Artikel von **Barbara Schneider** und **Ursula Pfäfflin** sind in die Richtlinien eingeflossen.

Kurz und knackig - Flyer mit Grundsatzaussagen

Ein fester Bestandteil der evangelischen Kirchentage ist der Markt der Möglichkeiten. Die DGfP hat sich im 21. Jahrhundert dort immer mit einem Stand präsentiert. Mitglieder von T sind dabei. Sich zu zeigen ist ein Motiv für eine Fachgesellschaft, mit Personen und mit Informationsschriften - im kleinen Format, zum Beispiel mit einem Flyer, der unser inhaltliches Angebot darstellt, einem Selbstverständnispapier. Zum Kirchentag in Dresden 2011 liegt einer erster Flyer-Versuch vor, mit Texten aus der FuWK, vor allem von Barbara Schneider. Der Flyer richtet sich an Weiter- und Fortbildung Interessierte, an kirchenleitende Gremien, (die z. B. Zuschüsse geben), an Seelsorge, Beratung und Supervision Suchende. Wer sind wir? Was unterscheidet uns von den anderen Sektionen, die ebenfalls Seelsorge, Beratung und Supervision anbieten? Welche Aufgaben nehmen wir wahr? Das Ergebnis stellt die Entwicklung pastoralpsychologischer Konzepte dar.

Fragen der Gestaltung und inhaltliche Aspekte führen 2012 zum Entschluss, den Flyer zu überarbeiten. Fachgespräche entwickeln sich, um Formulierungen wird gerungen. Bei ‚Beratung‘ finden wir schnell eine Übereinstimmung: „Ziel von Beratung ist die Eröffnung

eines Prozesses, in dem Einzelne, Paare und Familien ihre Probleme und Konflikte artikulieren, in ihren unbewussten Aspekten verstehen und neue Handlungsmöglichkeiten erkunden können.“ Verschiedene Blickwinkel auf Seelsorge zeigen Gemeinsames und Differentes beim Seelsorgekonzept. Der Versuch, an einem tiefenpsychologischen Seelsorgekonzept zu arbeiten, wird verabredet. In der FuWK gibt es eine Verständigung darüber, dass grundsätzlich alle Kommissions-Mitglieder bereit sind, Vorträge und Fortbildungspapiere zur Verfügung zu stellen - also Texte zum Thema: Was ist Seelsorge? - Der Rücklauf ist spärlich und versandet schließlich. Andererseits hat der Gesamtvorstand DGfP kurz zuvor alle Sektionen darum gebeten, mit ihren Blickwinkeln auf Seelsorge zu schauen und jeweils ein Konzept zu formulieren.

Die Flyer-Arbeit geht weiter. Der Gesamtvorstand aktualisiert seinen DGfP-Flyer mit der Information über die fünf Sektionen und bittet 2014 alle Sektionen um Texte.

Ferner werden alle DGfP-Sektionen einen eigenen Flyer unter der Schirmherrschaft des Gesamtvorstands publizieren (T in weinrot und mit dem Signet "Baumscheibe"). Der Vorstand T hat folgende Text-Abschnitte der ‚Visitenkarte der Sektion‘ der FuWK zur Aktualisierung und Präzisierung übergeben: "Unsere Angebote umfassen ..."; "Unser Selbstverständnis beruht auf ..."; "Arbeitsfelder", "Voraussetzungen für die Mitgliedschaft" und "Aufgaben der Sektion"; sind die Themenkreise, die kurz und knackig beschrieben werden.

Liebäugeln mit einem Masterstudiengang Pastoralpsychologie

Der Gesamtvorstand der DGfP beschließt 2008 einen Kooperationsvertrag mit der Evangelischen Fachhochschule (EFH) Freiburg, die einen Masterstudiengang Supervision (mit Schwerpunkt Seelsorge und Pastoralpsychologie) anbietet. Absolvent*innen werden zertifiziert nach internationalen Standards: Master of Art Supervision, mit besonderem Profil: das Y-Modell mit den Zweigen Systemtheorie / Konstruktivismus und Pastoralpsychologie. Mit diesem Zertifikat können sie sich, wenn sie die Standards einer DGfP Sektion erfüllen, in der DGfP als Mitglied bewerben.

Als sich die FuWK 2012 mit Vorüberlegungen zu einem Masterstudiengang beschäftigt, gibt es mehr als 10 Masterstudiengänge im Bereich der psychologischen Beratung und Therapie an deutschen Hochschulen, die berufsbegleitend organisiert sind und sich an berufstätige Praktiker mit akademischem Abschluss richten. **Wolfgang Winter** hat aus seiner langjährigen Erfahrung als Leiter eines regionalen Weiterbildungszentrums und der Nähe zur Universität, Überlegungen formuliert und mit einem anregenden Beitrag den Meinungsbildungsprozess angeregt. Das besondere Merkmal der Fort- und Weiterbildung T ist ihre duale Struktur: Theoretisches Grundlagenwissen und Methodenwissen wird in zentralen Kursen vermittelt, während Selbsterfahrung und reflektierte Erprobung der Theoriekenntnisse (Lehranalyse, Praktikum an einer Beratungsstelle, Balintgruppenleitung) dezentral stattfinden. Etwa seit 1998 können Weiterbildungsteilnehmende im Rahmen formeller Vereinbarungen Lehrveranstaltungen an psychoanalytischen Instituten besuchen und damit das theoretische Curriculum, nämlich psychoanalytisches Fachwissen, kompetent erwerben. Das pastoralpsychologische Grundlagenwissen im Sinne eines kritischen Dialogs zwischen Theologie und Psychoanalyse ist bisher unter Mitarbeit von einzelnen kompetenten Hochschullehrern vermittelt worden. Sinnvoll erscheint der FuWK in Zukunft eine Verstärkung des pastoralpsychologischen Theoriebereichs durch institutionalisierte Kooperation mit einer

theologischen Fakultät / Hochschule. Die FuWK hat ein Interesse, verbessert teilzuhaben an Diskursen im Bereich der wissenschaftlichen Theologie, insbesondere der Praktischen Theologie und Pastoralpsychologie. Ferner geht es uns um eine verbesserte Profilierung der pastoralpsychologischen Kompetenz als einer wissenschaftlich reflektierten Praxis. Der Modus eines Masterstudiengangs liegt nahe, weil eine abschlussbezogene wissenschaftliche Weiterqualifizierung für schon berufserfahrene Pastor*innen mit akademischem Abschluss möglich würde. Wichtig wäre bei einem psychoanalytisch orientiertem Masterstudium Pastoralpsychologie: die duale Struktur; die Kooperation einer Universität mit dem Weiterbildungszentrum der örtlichen Landeskirchen bzw. den psychoanalytischen Ausbildungsinstituten; und schließlich die Erfüllung der Standards T.

Möglichkeiten, das Projekt zu realisieren, hat die FuWK bedacht. Angesprochen werden sollten und wurden **Ulrike Wagner-Rau, Anne Steinmeier und Wolfgang Drechsel**.

Ein Jahr später berichtet **Lothar Mischke** der Sektion T: das Interesse, im Rahmen eines Masterstudiengangs an Universitäten verbessert teilzuhaben an Diskursen im Bereich der wissenschaftlichen Theologie, lässt sich derzeit und auf absehbare Zeit nicht realisieren. Alle angesprochenen Lehrstuhlinhaber*innen haben (nachvollziehbar) keine Ressourcen für dieses Anliegen. Dennoch bleibt die Absicht bestehen, Kontakte zu Universitäten aufzunehmen bzw. zu halten. Hier gilt es, für die Sektion T kreativ zu werden und nach Möglichkeit Weiterbildungsgänge in Kooperation mit einer Universität durchzuführen. In den Protokollen und Berichten aus der FuWK taucht das Thema Masterstudiengang Pastoralpsychologie inhaltlich nicht mehr auf. Vergessen ist es nicht.

Eine Sektion T, zwei Wege und ein mühsamer Dialog

In ihren Anfängen startet die Sektion T in der DGfP mit zwei unterschiedlichen Paradigmen. Theoretischer Hintergrund für die Pastoralpsycholog*innen im Norden ist die von S. Freud geprägte Psychoanalyse, während in Baden die Analytische Psychologie von C.G. Jung exklusiv vorherrscht, weil bei Jung eine große Offenheit für Religion erkannt worden war. Ein markanter Anfang für den sich anbahnenden Dialog Theologie und Analytische Psychologie ist 1971 der Ort des ersten Auswahlgesprächs für Kandidaten einer Fortbildung in Seelsorge an der Forschungsstätte des C.G. Jung-Instituts in Stuttgart. Das Curriculum der neu gegründeten **Pastoralpsychologischen Fortbildung (PPF)** qualifiziert für die ordentliche Mitgliedschaft in der Sektion Tiefenpsychologie der inzwischen gegründeten DGfP. Beide praxisorientierten Lehr- und Lernmodelle sind annäherungsweise so kompatibel, dass für jeweils ca. fünfjährige Fortbildungen gemeinsame Standards entwickelt werden können. Das war nie leicht, aber immerhin möglich - und hat bis 2002 funktioniert. Als die Badische Landeskirche nach mehr als 30 Jahren das Konzept der PPF verändert, indem sie die KSA und die GOS in die **Pastoralpsychologische Fortbildung für Seelsorge (nunmehr PPFS)** hinzunimmt, ist ein neues, ein integratives Fortbildungsmodell entstanden. Die Tiefenpsychologie hat ihre Alleinstellung verloren. Im PPFS-Curriculum kann sie weit weniger T-spezifische Inhalte vermitteln.

Fortan ist die FuWK zumindest bei den ‚Berichten aus der Region‘ mit den besonderen Problemen in Baden beschäftigt. Der Hauptkonflikt besteht darin, dass das Curriculum der PPFS den Standards T so wenig entspricht, dass es zu keiner ordentlichen Mitgliedschaft in der Sektion T führt. Hinzu kommt ein Personalwechsel. Der erfahrene Weiterbildungsleiter **Christoph Wenzel** - seit 1971 mit Fort- und Weiterbildung beauftragt - geht in den Ruhestand,

sein Nachfolger ist **Ludwig von Dobeneck**. Dessen Wirken ist in dieser Zeit von der Aufgabe geprägt, einerseits die Tradition der tiefenpsychologisch orientierten PPF in Baden fortzuführen und andererseits gemeinsam mit den Teammitgliedern von GOS und KSA weitere Ansätze pastoralpsychologischer Seelsorgefortbildung in die PPFS zu integrieren. Er wird innerhalb des integrativen Leitungsteams in heftige Konflikte verwickelt. Gleichzeitig hat das Kollegium des Oberkirchenrats in Baden - wie bereits erwähnt - 2009 beschlossen, in Heidelberg ein Seelsorge-Institut (ZfS) zu gründen, in dem die Praktische Theologie der Uni, das Predigerseminar (die Ausbildungsstätte der Vikar*innen) und die PPFS zusammengeführt werden sollen. **Ludwig von Dobeneck** erkrankt schwer und geht vorzeitig 2011 vorzeitig in den Ruhestand. **Heiko Heck** und **Ottmar Polnau** führen die Fortbildungen weiter. Es gibt keine ausgewiesene Stelle für die frühere tiefenpsychologisch ausgerichtete pastoralpsychologische Fortbildung mehr.

Zu einem offenen Konflikt kommt es zudem zwischen **Ottmar Polnau** (1. Vorsitzender T) und **Lothar Mischke** (als Vorsitzendem der FuWK), nachdem eine Reihe von T-Süd Absolvent*innen in die DGfP aufgenommen werden, deren qualifizierten Abschluss letzterer infrage gestellt sieht. Denn es liegen der FuWK keinerlei Information vor, welche Standards die Kandidat*innen erfüllt haben und wie das Abschlussverfahren gehandhabt worden war. Auch die Namen der Absolvent*innen sind der FuWK erst in der Sektionssitzung im Mai 2012 mitgeteilt worden. Die mangelnde Transparenz ist ärgerlich, da sie wiederholt vorgekommen ist und sicher ein Indiz für einen mangelnden Dialog darstellt. Die Situation ist für T in Baden misslich, weil die Sektion die Interessen von T im Sinne einer Umsetzung der Standards ins Curriculum nicht erfüllen kann. **Wolfgang Drechsel**, Mitglied in der FuWK und Wissenschaftlicher Direktor des ZfS, versichert der FuWK 2011, dass das Zentrum für Seelsorge (ZfS) ein Interesse daran hat, seine Arbeit grundsätzlich an die Standards der DGfP anzubinden. Also: gibt es nun eine Anschlussfähigkeit für dieses Fortbildungsmodell an die drei Sektionen, T, KSA und GOS - oder nicht?

Im Mai 2015 treffen sich in Mannheim der Vorsitzende der FuWK und die Geschäftsführende Direktorin des ZfS und Leiterin der Abteilung „Seelsorge“ im Evangelischen Oberkirchenrat der Badischen Landeskirche, OKR'n **Sabine Kast-Streib**. In der Einschätzung der Lage herrscht Übereinstimmung: das badische intersektionelle Fortbildungsmodul ist mit den Standards T kaum noch kompatibel. D.h.: T-Süd kann derzeit nur noch Grund- und Aufbaukurse in pastoralpsychologisch orientierter Seelsorge anbieten, die jedoch für die Berater*innenstufe nicht ausreichen (z.B. wären 100 Stunden Lehranalyse in der T-Berater*innenstufe erforderlich, die aber in der PPFS nicht vorgesehen sind). Der Wille, aufeinander zuzugehen, ist erkennbar. In der FuWK werden wir bei den neu zu erarbeitenden Standards regionale Realitäten anerkennen (müssen).

Welche Standards brauchen wir für unsere primäre Aufgabe?

Die Standards T enthalten Grundgegebenheiten (psychoanalytische / analytisch psychologische Konzepte), klären Grundfragen für die Aufgaben der tiefenpsychologischen Pastoralpsychologie und beschreiben Einsichten aus dem Dialog von Theologie und Psychoanalyse / Analytischer Psychologie. Sie schaffen verbindliche Rahmenbedingungen für Fort- und Weiterbildung und Mitgliedschaftsfragen. 2015 beschließt die FuWK in Absprache mit dem Vorstand T, die neun Jahre alten Standards inhaltlich zu diskutieren und neu zu

formulieren. Zu der Zeit sind die Standards T von 2006 die ältesten Sektionsstandards in der DGfP. Sie haben sich als nachhaltig erwiesen und müssen jetzt die Verhältnisse der Gegenwart berücksichtigen. Einzel- und Grundsatzfragen werden fachkundig in der FuWK diskutiert; federführend formuliert eine Arbeitsgruppe Textentwürfe. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe haben Erfahrung im Erarbeiten von Standards: **Barbara Schneider** (aus 2002), **Peter Fenten** und **Lothar Mischke** (jeweils aus 2006) und treffen sich dreimal in Braunschweig. Als assoziiertes Mitglied dabei ist **Andreas Hasenkamp**, Heidelberg, der seit 2015 als Vertreter von Baden zur FuWK gehört. Die „Grundlegung“ in der Anlage 1 der neuen Standards hat **Ulrike Wagner-Rau** verfasst.

Entstanden ist ein grundlegend neuer Textentwurf, mit dem die Standard-Kommission Interesse und Neugierde für Entwicklungen und Verstehensprozesse bezüglich tiefenpsychologischer Theorie und Weiterbildung / Fortbildung wecken möchte und die Auseinandersetzung mit anderen Konzepten in den Blick nimmt. Fachliche Entwicklungen werden inhaltlich aufgenommen, besonders im Curriculum für die Supervisionsweiterbildung. Bei der Organisation von Fort- und Weiterbildung in der Sektion T finden kirchliche und gesellschaftliche Veränderungsprozesse Beachtung. Die neuen Standards sind auf Essentials reduziert und dadurch kürzer als die vorherigen. Sie werden durch 8 Anlagen ergänzt (später 10). Denn Anlagen kann die Sektion intern durch Sektionsbeschlüsse mit einfacher Mehrheit verändern und so leichter an ggf. neue Bedarfe der Sektion T anpassen. Auch das Curriculum ist eine Anlage. Das Fort- und Weiterbildungsniveau ist geringfügig angehoben. Die Standards schreiben das erprobte QM-Verfahren fest und tragen zur Qualität von Seelsorge, Supervision, Beratung sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung bei. Den Fragenkatalog für das Qualitätsförderungsverfahren der T-Mitglieder, der bisher sehr auf die Arbeit von Supervisor_innen focussiert war, ist in der Neufassung mehr auf pastoralpsychologische Perspektiven ausgerichtet, auch auf die Entwicklung und Veränderung der eigenen Theologie und die Arbeit im Kontext von Kirche bzw. Gemeinde. Nach jahrelanger Diskussion ist auch die „Lehrseelsorge“ in den Standards verankert, ebenso die Frage wie man Lehrsupervisor*in in der Sektion T wird. Gleichfalls sind nun die Aufgaben der FuWK verbindlich formuliert.

Einmalig und innovativ ist eine intersektionelle Fort- und Weiterbildung, die jetzt in den Standards verankert und damit akzeptiert worden ist. Entscheidend ist die inhaltliche Ausrichtung. „Intersektionelle Fort- und Weiterbildungen werden von Lehrsupervisor*innen DGfP intersektionell verantwortet. Solche Fort- und Weiterbildungen müssen von der FuWK/T und dem Vorstand T vor Beginn der Veranstaltung genehmigt werden. Mindestens ein Drittel der UE sind von Lehrsupervisor*innen oder vergleichbar qualifizierten Mitgliedern der Sektion T durchzuführen. Die Zustimmung der Sektionsgremien kann erfolgen, wenn die in diesem Curriculum benannten inhaltlichen Themen Beachtung finden.“ Das sind quasi eigene Standards für Baden; sie sind allerdings bis dato noch nicht genutzt.

Der DGfP Gesamtvorstand hat die Standards T genehmigt. Der 1. Vorsitzende der DGfP, **Matthias Steinleitner**, nennt sie ‘vorbildlich’. Kritisch äußert sich **Steinleitner** zu Abschnitt 4. Hier geht es um die Möglichkeit zur außerordentlichen Berufungen in die Sektion T / DGfP von Personen, die eine Bedeutung „in Kirche und Gesellschaft“ haben.

Im Rückblick ist die Erfahrung beeindruckend, wie ideenreiche und engagierte Gedanken und Vorschläge in der Standardkommission und in der FuWK die Arbeit an der Textvorlage beflügelt haben.

Gut gemeint – das Zertifikat pastoralpsychologische Seelsorge

Im September 2017 beschließt der DGfP-Gesamtvorstand, ein neues DGfP-Zertifikat zu schaffen, ein sogenanntes ‚Seelsorge-Zertifikat‘ für außerordentliche Mitglieder. Ein Novum, denn bisher hat die DGfP Zertifikate nur für Mitglieder bereitgehalten, die die Qualifikation als ordentliche Mitglieder (bei T: Berater*innenstufe) für Seelsorge, Beratung und Supervision erlangt haben. In der FuWK beginnt - wie in anderen Gremien der DGfP, zum Beispiel der IFK - eine intensive, kritische Diskussion. Das Projekt ‚Seelsorge-Zertifikat‘ soll: „a) auf der Basis eines hinterlegten Kompetenzkatalogs, b) pastoralpsychologisch qualifiziert und c) curricular verankert“ sein. Der Umfang der geforderten pastoralpsychologischen Fortbildung(en) wird in der ursprünglichen Textfassung voraussichtlich bei 400 bis 500 UE liegen. Die Bezeichnung des Zertifikats wird angesichts der „Definitionshoheit der Kirchen“ - besonders der katholischen -, wen sie als Seelsorger*in anerkennen und in Dienst nehmen, bald ergänzt in „pastoralpsychologische Seelsorge“ als Ausweis einer spezifischen Fachkompetenz und soll nun ‚Zertifikat pastoralpsychologische Seelsorge der DGfP‘ heißen. Die Inhalte werden von den Sektionen verantwortet. Als nachzuweisende pastoralpsychologische Handlungskompetenzen sollen gelten: „**Personale Kompetenzen:** Kommunikative und soziale Kompetenz, Selbstkompetenz und Introspektionsfähigkeit, Ambiguitätstoleranz, geistliche und rituelle Kompetenz. **Beziehungskompetenzen:** kulturelle und interreligiöse Kompetenz, ethisch-moralische Kompetenz, interprofessionelle Kompetenz; und **Reflexive Kompetenzen:** psychodynamische Kompetenz, kritisch-hermeneutische Kompetenz“. – Und das alles in nicht einmal 400 bis 500, sondern nur ca. 300 Unterrichtseinheiten in pastoralpsychologisch relevanter Fortbildung. So viele Kompetenzen in so kurzer Zeit zu vermitteln - wer soll glauben, dass das gehen kann? Mit den Überlegungen zum pastoralpsychologischen Seelsorge-Zertifikat sind wir als FuWK ebenso wie der Vorstand DGfP, die IFK und Weiterbildungskommissionen der anderen 4 vier Sektionen mittendrin in der europäischen Bildungsdiskussion um Kompetenzen - und müssen uns gleichzeitig nicht nur über Seelsorge, sondern eben über 'pastoralpsychologische Seelsorge' verständigen. Letzteres ist nicht geschehen. Die FuWK hat die grundsätzliche Frage diskutiert, wozu wir ein solches von der DGfP ausgestelltes Zertifikat benötigen, wo doch die Absolvent*innen der Grundkurse T vom Träger der Weiterbildung (den Landeskirchen) eine (gesiegelte) Bescheinigung erhalten, die wie ein Zertifikat für qualifizierte pastoralpsychologische Seelsorge zu betrachten ist. Sogar den Absolvent*innen der Badischen PPFs wird damit der Zugang zur außerordentlichen DGfP Mitgliedschaft ermöglicht.

Die DGfP macht (2020 in der Mitgliederversammlung beschlossen) mit diesem Zertifikat ein niedrigschwelliges Einstiegs-Angebot in die nächste Stufe der pastoralpsychologischen Weiterbildung - in der Hoffnung, dass die "aoM Sektion T" in der DGfP dann auch qualifizierte Abschlüsse anstreben. Ansonsten entwickelt sich die DGfP durch den beschriebenen Paradigmenwechsel zugunsten von Mitgliedern, die nur noch Anwender*innen von Seelsorge sind, zu einer Anwendergesellschaft - und bleibt nicht mehr überwiegend eine Weiterbildner-Gesellschaft. Die Sektion T hat hier einen guten Ruf zu verlieren. Bei den Gesprächen über die Erweiterung der Kompetenz "Selbsterfahrungsgruppen-Leitung" für T-Mitglieder ist deutlich geworden, welche hohe Anerkennung unsere Sektion bei Analytischen Fachgesellschaften hat.

Kompetenz für vertieftes Verständnis von Gruppenprozessen in Selbsterfahrungsgruppen

Die Kompetenz, tiefenpsychologisch-orientierte Selbsterfahrungsgruppen (SEG) zu leiten, wird seit 1996 nicht mehr im Rahmen der Weiterbildung T vermittelt. Als Zusatzqualifikation ist sie für erfahrene Pastoralpsycholog*innen erstrebenswert. An dieses Votum aus der Sektionssitzung T-NORD im November 2019 knüpft die FuWK an und lädt **Wolfgang Winter 2020** als Referent zum Thema „Anforderung zur eigenverantwortlichen Leitung von tiefenpsychologisch-orientierten Selbsterfahrungsgruppen für AbsolventInnen der Weiterbildung T“ ein. Mit dem Abschluss der Weiterbildung haben schon jetzt Pastoralpsycholog*innen die Fähigkeit erworben, Gruppenprozesse in ihrer unbewussten Dynamik und auf ihren unterschiedlichen Ebenen wahrzunehmen und zu verstehen. Diese Fähigkeit sollte nun erweitert werden um die Kompetenz, eine SEG zu leiten. Um die Möglichkeiten einer fachlich qualifizierten Weiterbildung zu eruieren und eine Kooperation für Fortbildung von Pastoralpsycholog*innen zu planen, werden der inzwischen zum Gruppenanalytiker graduierte **Andreas Hasenkamp, Uwe Hobuß** und **Wolfgang Winter** gebeten, in Heidelberg und Göttingen zu den dortigen Fachinstituten Kontakt aufzunehmen. In Göttingen lassen erste Gespräche auf ein konkretes positives Ergebnis hoffen. Ende Januar 2021 hat die Arbeitsgemeinschaft Gruppenpsychotherapie und Gruppenanalyse (AGG) uns eine Fortbildung von Pastoralpsychologinnen und Pastoralpsychologen zu Gruppenanalytikern im Rahmen der Weiterbildungen der AGG angeboten. Eine Prüfung der Eignung als Leiter*in von Selbsterfahrungsgruppen bleibt in der Hand der Kirche. Voraussetzung dafür ist eine Teilnahme an drei oder vier Fortbildungswochen der psychoanalytischen/tiefenpsychologisch fundierten Gruppenpsychotherapie und weitere Veranstaltungen in einem zeitlich zumutbaren Umfang. Der Abschluss: Bescheinigung der AGG über den Abschluss der gruppenanalytischen Ausbildung mit dem Abschluss als Gruppenanalytiker*in (Mitgliedschaft in der D3G, der Fachgesellschaft der Gruppenanalytiker ist möglich). Eine 11. Anlage für die Standards ist in Vorbereitung.

Persönliches Schlusswort und Stabwechsel

16 Jahre nach Gründung der FuWK gebe ich, **Lothar Mischke**, die Leitung im Rahmen der nächsten Sitzung am 5. / 6. März 2021 an Prof. Dr. **Ulrike Wagner-Rau** ab. **Ulrike Wagner-Rau** ist in der FuWK 2020 zur nächsten Vorsitzenden gewählt worden. Ich beende meine Tätigkeit in der FuWK, wünsche ihr und der FuWK ein konstruktives, produktives, kommunikatives Wirken. Ich danke allen Beteiligten für eine außerordentlich kooperative Zusammenarbeit in unterschiedlichen pastoralpsychologischen Kulturen.

Dazu gehören vornehmlich die Lehrsupervisor*innen, die die FuWK 2005 konstituiert haben: **Ludwig von Dobeneck** (gestorben 2011), **Dr. Robert Eidam, Rüdiger Haar, Barbara Schneider, Christoph Wenzel** und **Wolfgang Winter**.

Ich danke sodann den Pastoralpsycholog*innen, die aktiv 2021 zur FuWK gehören: **Peter Fenten, Andreas Hasenkamp, Uwe Hobus, Anne Reichmann, Dr. Barbara Schiffer, Prof. Dr. Maike Schult, Prof. Dr. Anne Steinmeier, Prof. Dr. Ulrike Wagner-Rau** und **Monika Waldeck**.

Und ich danke den Pastoralpsycholog*innen, die in der Zwischenzeit in der FuWK tätig waren: **Karsten Brauer, Bärbel Brückner** (gestorben 2016), **Prof. Dr. Wolfgang Drechsel, Petra Kretschmer, Prof. Dr. Ursula Pfäfflin, Ottmar Polnau** und **Annemarie Pultke**.

Lothar Mischke

Vorsitzender der FuWK

Braunschweig, den 25. Februar 2021



März 2020. FuWK tagt im Hanns-Lilje-Haus in Hannover:
Andreas Hasenkamp, Ulrike Wagner-Rau, Anne Pultke, Barbara Schneider, Anne Reichmann,
Uwe Hobuß, Monika Waldeck, Peter Fenten und Lothar Mischke