

Liebe Kollegin,  
lieber Kollege,

vor einigen Wochen haben wir Ihnen den ersten Info-Brief mit Ergebnissen unserer Befragung zugesendet.

Heute freuen wir uns nun, den zweiten Info-Brief versenden zu können.

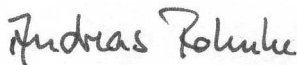
Wie bereits angekündigt geht es dieses Mal um das Schwerpunktthema „Work-Life-Balance“, also die Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche.

In einem Beruf, in dem man „immer im Dienst“ ist, wird die Frage, wie sich Privates und Beruf in eine angemessene Balance bringen lassen zu einer entscheidenden Fragestellung gerade auch für das berufliche Wohlbefinden und die Gesundheit im Pfarrberuf.

Die meisten Pfarrer/innen wohnen in einem Pfarrhaus, ein Einflussfaktor, der nicht unwesentlich dazu beiträgt, die Balance zwischen Privatleben und Beruf zu finden. Daher wird in diesem Info-Brief auch darauf eingegangen, inwieweit das Leben im Pfarrhaus sich auf die Work-Life-Balance auswirkt und welche Faktoren im Pfarrhaus die Zufriedenheit mit Beruf und Wohnsituation beeinflussen.

**Wir freuen uns auf Ihr Interesse und vielleicht auch Rückmeldungen zu den Ergebnissen.**

**Ihre Pfarrvertretung**



Vorsitzender

Inhalt:

1. Einige Anmerkungen zur Geschichte und zum Begriff „Work-Life-Balance“
2. Die Arbeitsbelastung von Pfarrerinnen und Pfarrern
3. Work-Life-Balance im Pfarrberuf
  - 3.1. Das Pfarrhaus als berufsspezifische Belastung
  - 3.2. Biografie, Gender und Work-Life-Balance
  - 3.3. Work-Life-Balance und Einstellungen zum Dienst

## 1. Einige Anmerkungen zur Geschichte und zum Begriff „Work-Life-Balance“

„Work-Life-Balance“ ist in der Diskussion um eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit seit Anfang der 1990er Jahre ein wichtiges Thema. „Vor dem Hintergrund einer sich dynamisch verändernden Lebens- und Arbeitswelt versteht man heute unter ‚Work-Life-Balance‘ die ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Privatleben und die intelligente Verzahnung von beidem.“<sup>1</sup> Dabei lässt sich Work-Life-Balance unterschiedlich weit fassen: meint die ursprüngliche Definition allein die Familienfreundlichkeit für Mütter (und Väter), spricht die moderne Forschung inzwischen eher von der Harmonisierung von Lebensdomänen oder von „Life-Balance“, um deutlich zu machen, dass es sich auch bei der Lebensdomäne Beruf und Arbeit um Leben handelt.

Jedoch weist Deniz Schobert zu Recht darauf hin, dass der Begriff ursprünglich versucht die sozialen Rollen im Privatbereich und Erwerbsleben zu differenzieren und das Verhältnis von beidem zu beschreiben.<sup>2</sup>

Die Trennung von „work“ und „life“ geht letztlich auf die Industrielle Revolution zurück, als die bis dahin heimbasierte, familiäre Produktionsgemeinschaft aufgegeben wurde, und sich die Arbeit aus dem familialen Umfeld löste. Leben und Arbeiten wurden ab diesem Zeitpunkt als zwei getrennte und abgegrenzte Lebensbereiche aufgefasst.

Insofern stellt der Pfarrberuf mit seiner Einheit von Beruf und Leben aus Sicht der Arbeitswissenschaften eine Art vorindustrielles Relikt dar, oder anders formuliert ist der Pfarrberuf ein schon immer entgrenzter Beruf. Allerdings kann gezeigt werden, dass sich die Fragestellungen der Work-Life-Balance auch in den Ergebnissen dieser Befragung widerspiegeln.

Dass Work-Life-Balance inzwischen in vielen Bereichen der Arbeitswelt eine solch große Bedeutung gewonnen hat, hängt eng mit einem Wertewandel der letzten Jahrzehnte zusammen, auf den hier noch kurz eingegangen werden soll, da er auch für den Pfarrberuf relevant ist.

Seit mehreren Jahrzehnten vollzieht sich vor allem in Westdeutschland ein Wertewandel mit einer klaren Tendenz hin zu Individualisierung und Selbstentfaltung und einer sich verstärkenden Säkularisierung aller Lebensbereiche.<sup>3</sup> Inglehart stellte schon 1971 die These eines intergenerationalen Wertewandels auf.<sup>4</sup> Er macht eine Verschiebung zu postmateriellen Werten bei der ersten Nachkriegsgeneration aus und führt diesen Wandel auf das „Prinzip des Grenznutzens“<sup>5</sup> zurück: nachdem die Gesellschaft der Nachkriegszeit ihre materiellen Bedürfnisse, wie z.B. ökonomische und politische Sicherheit, erfüllt und einen Zustand des materiellen Überflusses erreicht hat, verschiebt sich der Fokus auf postmaterielle Werte, wie z.B. „Emanzipation, Gleichbehandlung, Partizipation, Selbstverwirklichung und Autonomie des Einzelnen, zwischenmenschliche Kommunikation, Toleranz, Selbstbestimmung und Lebensgenuss.“<sup>6</sup>

Der skizzierte Wertewandel hat Auswirkungen auf ganz unterschiedliche Lebensbereiche<sup>7</sup> auch im Pfarrberuf und der Kirche.

So sind eine Pluralisierung der Lebensformen und eine Veränderung der Familienstrukturen zu beobachten. Haushaltsgrößen verändern sich maßgeblich. Durch die Zunahme von Single-Haushalten, Eineltern-Familien und kinderlosen Lebensgemeinschaften mit und ohne Trauschein haben sich die durchschnittlichen Haushaltsgrößen deutlich verkleinert.<sup>8</sup>

---

<sup>1</sup> Groß, Werner; Work-Life-Balance; in: Badura, Bernhard et al. (Hg.); Fehleiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren; Heidelberg 2012; S. 147

<sup>2</sup> Vgl. Schobert, Deniz; Personalmanagementkonzepte zur Erhaltung und Steigerung des individuellen Leistungspotenzials der Belegschaft. Work-Life-Balance, Diversity Management und Betriebliches Gesundheitsmanagement als Teil einer werteorientierten Unternehmenskultur; Hamburg 2012; S.49 ff

<sup>3</sup> Vgl. Stuber, Michael; Diversity. Das Potenzial-Prinzip. Ressourcen aktivieren - Zusammenarbeit gestalten; Köln 2009<sup>2</sup>; S. 59

<sup>4</sup> Vgl. Schobert 2012; S. 24

<sup>5</sup> Schobert 2012; S. 25. Hier findet sich auch ein gutes Schaubild, das materielle und postmaterielle Werte gegenüber stellt.

<sup>6</sup> ebd.

<sup>7</sup> Vgl. das Schaubild bei Schobert 2012; S. 26

<sup>8</sup> Vgl. Stuber 2009; S. 61 f

Die Erwerbstätigkeit der Frauen stieg in den letzten Jahren nicht unerheblich, was neben wirtschaftlichen Motiven unter anderem auch auf den Wertewandel und das Streben nach Selbstverwirklichung zurückzuführen ist.

Die zunehmende wirtschaftliche Unabhängigkeit und die Emanzipation der Frauen, aber auch die Mobilitätsanforderungen der Industriegesellschaft führten zu sinkenden Heiratszahlen, biografisch späterer Eheschließung und auch zu einer Steigerung der Scheidungsquote.<sup>9</sup>

So wird heute Familie als „Eltern-Kind-Gemeinschaft“ definiert: „Ehepaare, nichteheliche (gemischtgeschlechtliche) oder gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften, sowie allein erziehende Mütter und Väter mit ledigen Kindern im Haushalt“.<sup>10</sup>

Neben der Sorge um die Erziehung der Kinder in veränderten familialen Strukturen (Kleinfamilie, Eineltern-Familie, Patchwork-Familien) tritt zunehmend die Sorge um zu pflegende Angehörige<sup>11</sup>, was zu einer Zunahme der außerberuflichen Verpflichtungen führt, die im Übrigen auch durch ein verändertes Freizeitverhalten und dessen größerer Wertigkeit (Lebensgenuss und Selbstverwirklichung) verstärkt an Bedeutung gewinnen.<sup>12</sup> „Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Trend von der nuklearen Familie zur erweiterten multilokalen Mehrgenerationenfamilie zu einer Steigerung der Familienverantwortung führt, indem intergenerationelle Hilfeleistungen die tägliche Arbeitsbelastung erhöhen.“<sup>13</sup>

Die höhere Erwerbstätigkeit der Frauen und die Pluralisierung der Lebensformen führen zu einer Veränderung der Erwerbsformen, zumeist der Frauen, die noch immer die Hauptlast der Familienarbeit zu tragen haben.<sup>14</sup> Neben längeren Phasen der Teilzeit-Tätigkeit treten Elternzeit oder Beurlaubungen aus familiären Gründen, z.B. zur Pflege von Angehörigen. Die Berufsbiografien der Frauen sind daher vielfältiger und weniger geradlinig und damit auch die Karrierechancen schlechter als bei den Männern. Auch wenn die Karriere-Nachteile im Pfarrberuf nur eine untergeordnete Rolle spielen, sind ähnliche Entwicklungen auch hier zu beobachten. Daher wird im Folgenden auch auf den Gender-Aspekt von Work-Life-Balance im Pfarrberuf eingegangen. Im Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Pfarrberuf wurden in den letzten Jahren eine ganze Reihe rechtlicher Regelungen im Dienstrecht und darüber hinaus geschaffen.<sup>15</sup> Doch bezüglich der Pflege von Angehörigen bestehen derzeit noch kaum rechtliche Regelungen.

Stuber<sup>16</sup> beschreibt die Konsequenzen des Wertewandels für die Wertigkeit der Arbeit. Neben materiellen Werten, wie z.B. Sicherheit und Gehalt, treten zunehmend postmaterielle Werte, wie Selbstverwirklichung, berufliche Autonomie und die Möglichkeit zur Partizipation. Der Beruf wird zum zentralen Baustein des Selbstentwurfs. „Arbeit wird zum unverwechselbaren Baustein der geistigen, seelischen und körperlichen Subjektbildung.“<sup>17</sup> Arbeit und Beruf sind relevant für soziales Ansehen und die eigene Zufriedenheit. Sie bestimmt nicht unmaßgeblich die Identität, so dass Stuber in diesem Zusammenhang von „Berufspersönlichkeit“ spricht.<sup>18</sup>

Entsprechend steigen die Ansprüche an die Arbeit, die den Werten von Selbstbestimmung, Partizipation und Selbstverwirklichung entsprechen muss, aber auch die nötigen Freiheiten bieten soll, um in den außerberuflichen Lebensbereichen den familiären Verpflichtungen nachkommen zu können bzw. Hobbys zu pflegen oder sich ehrenamtlich zu engagieren.

---

<sup>9</sup> Vgl. Stuber 2009; S. 64 f

<sup>10</sup> Definition des Statistischen Bundesamtes, zitiert nach Schobert 2012; S. 29

<sup>11</sup> Vgl. Schobert 2012; S. 30. Auf diese Problematik geht unsere Befragung noch nicht ein.

<sup>12</sup> Vgl. Schobert 2012; S. 26 f

<sup>13</sup> Schobert 2012; S. 31

<sup>14</sup> Vgl. Schobert 2012; S. 27, die in diesem Zusammenhang von der „second shift“ spricht.

<sup>15</sup> Vgl. Kapitel 3.2 dieser Arbeit.

<sup>16</sup> Stuber 2009; S. 59 ff

<sup>17</sup> Stuber 2009; S. 60

<sup>18</sup> ebd.

Von Berufspersönlichkeiten lässt sich auch im Pfarrberuf sprechen, ohne dass diese Kategorisierung einen Wertewandel anzeigen würde. Schon immer ist der Pfarrberuf ein Beruf, der den ganzen Menschen fordert und aus Berufung ergriffen und ausgeübt wird, und der in den traditionellen Berufsbildern, die sich auch in den Bestimmungen des Dienstrechts zur Lebensführung widerspiegeln,<sup>19</sup> die ganze Pfarrfamilie in die Berufstätigkeit mit einbezieht.

Allerdings wird in der Berufstheorie (Pastoraltheologie) traditionell zwischen Person und Amt unterschieden, um deutlich zu machen, dass das Wirken der pfarramtlichen Tätigkeit nicht (allein) von der Pfarrperson abhängt, sondern Menschenwerk und Gotteswerk gemeinsam wirksam sind. Das Entscheidende lässt sich weder organisieren noch herbeizwingen.

Dazu Isolde Karle: „Der Professionelle muss mit einem Technologiedefizit und damit mit der Unsicherheit leben lernen. (...), weil Sachverhalte, mit denen er es zu tun hat, zu komplex und viele Unwägbarkeiten im Spiel sind.“<sup>20</sup>

Die kurhessische Pfarrer-Befragung von 2003 konnte nachweisen, dass sich hier – wohl bedingt durch den Wertewandel in der Gesellschaft - eine Veränderung vollzieht: nicht mehr das Amt trägt die Pfarrperson, sondern die Person muss zunehmend das Amt durch eigene Glaubwürdigkeit und eigenes Engagement tragen.<sup>21</sup> Das verschärft manche Probleme im Zusammenhang mit der Work-Life-Balance.

Der Pfarrberuf bietet ein sehr hohes Maß an berufliche Autonomie und die Möglichkeit zur Partizipation und Selbstverwirklichung. Das schätzen die Mitglieder der Berufsgruppe an ihrem Beruf.<sup>22</sup> Materielle Werte spielten bei der Berufswahl schon immer eine eher untergeordnete Rolle. Viel bedeutender ist die hohe intrinsische Motivation für den Beruf. Das mag auch die Ursache dafür sein, dass die Pfarrer-Befragungen der letzten Jahre trotz vielfältiger Kritik im Einzelnen relativ hohe Werte bei der Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf verzeichnen konnten.<sup>23</sup>

Materielle Werte spielen auch beim theologischen Nachwuchs nur eine untergeordnete Rolle,<sup>24</sup> doch viele Theologiestudierende lassen sich von den professionsbedingten Verhaltenszumutungen des Berufs abschrecken. Die hohen Erwartungen an die Lebensführung von Pfarrerinnen und Pfarrern sowie die Entgrenzung von Berufs- und Privatleben und Fragen nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden von den Studierenden als größte Hemmnisse genannt, den Pfarrberuf zu ergreifen.<sup>25</sup>

Insbesondere die Entgrenzung von Privatleben und Beruf wird auch von Mitgliedern der Berufsgruppe selbst als Problem benannt. Die Wohnsituation ist hier ein wesentlicher Faktor.<sup>26</sup> Daher sollen zunächst neben Faktoren für eine zeitliche Entgrenzung auch Zusammenhänge zwischen der Wohnsituation und der Berufszufriedenheit untersucht werden, bevor nach der Arbeitssituation und der Vereinbarkeit von Lebensdomänen im Pfarrberuf gefragt und auf die Gender-Perspektive der gesamten Fragestellung eingegangen werden soll.

---

<sup>19</sup> § 39 PfdG.EKD. Hier wirkt immer noch das Ideal des Evangelischen Pfarrhauses nach. Die Arbeitspsychologie spricht in diesem Zusammenhang von inhaltlicher und emotionaler Entgrenzung.

<sup>20</sup> Karle, Isolde; Welche Pfarrerinnen und Pfarrer braucht das Land – Vortrag beim Deutschen Pfarrerinnen- und Pfarrertag in Hannover; <http://www.pfarrerverband.de/pfarrerblatt/archiv.php?a=show&id=3264>

<sup>21</sup> Vgl. hierzu Rohnke, Andreas, Pfarrberufe heute - Typologien pastoraler Berufsgestaltung. Eine empirisch-theologische Studie zur Ausdifferenzierung des Pfarrberufs; Reihe: Empirie und kirchliche Praxis, Band 6; Hg. von Becker, Dieter; Frankfurt/Main, 2009; Kapitel 3

<sup>22</sup> Becker, Dieter et al. (Hg.) Berufszufriedenheit im heutigen Pfarrberuf. Ergebnisse und Analysen der ersten Pfarrerszufriedenheitsbefragung in Korrelation zu anderen berufssoziologischen Daten; Empirie und kirchliche Praxis, Band 1; AIM Verlag; Frankfurt/Main, 2005; S. 82 f

<sup>23</sup> Vgl. z.B. Rohnke 2009; S. 13 und 27: knapp die Hälfte der Befragten würden ihrem Kind zu einem Theologiestudium zuraten und 37,5% waren mit ihrem Beruf vollkommen oder sehr zufrieden.

<sup>24</sup> Höchsten im Blick auf die Bildungsrendite sind materielle Werte hier ein Thema. Vgl. Personalbericht 2012; S. 4

<sup>25</sup> Vgl. Personalbericht der Prälatin zur Landessynode im Frühjahr 2012; S. 3;

[http://www.ekkw.de/media\\_ekkw/downloads/syn1201\\_personalbericht\\_praelatin.pdf](http://www.ekkw.de/media_ekkw/downloads/syn1201_personalbericht_praelatin.pdf)

<sup>26</sup> Vgl. Rohnke 2009; S. 25; im Zusammenhang mit der Zufriedenheit mit der Wohnsituation auch S. 140 ff.

## 2. Die Arbeitsbelastung von Pfarrerinnen und Pfarrern

Ausgehend von dem hier zugrundeliegenden theoretischen Ansatz des Salutogenese-Modells von Aaron Antonovsky lässt sich die folgende Arbeitshypothese formulieren:

**Berufliche Belastungen, Beanspruchungen und beruflicher Stress wirken nicht per se gesundheitsschädigend.**

**Soziale und organisationale Ressourcen wirken als Puffer und vermindern die pathogene Wirkung von Anforderungen und Stress.**

Zunächst sind die drei Faktoren *Belastung, Beanspruchung und Stress* inhaltlich voneinander zu unterscheiden:<sup>27</sup>

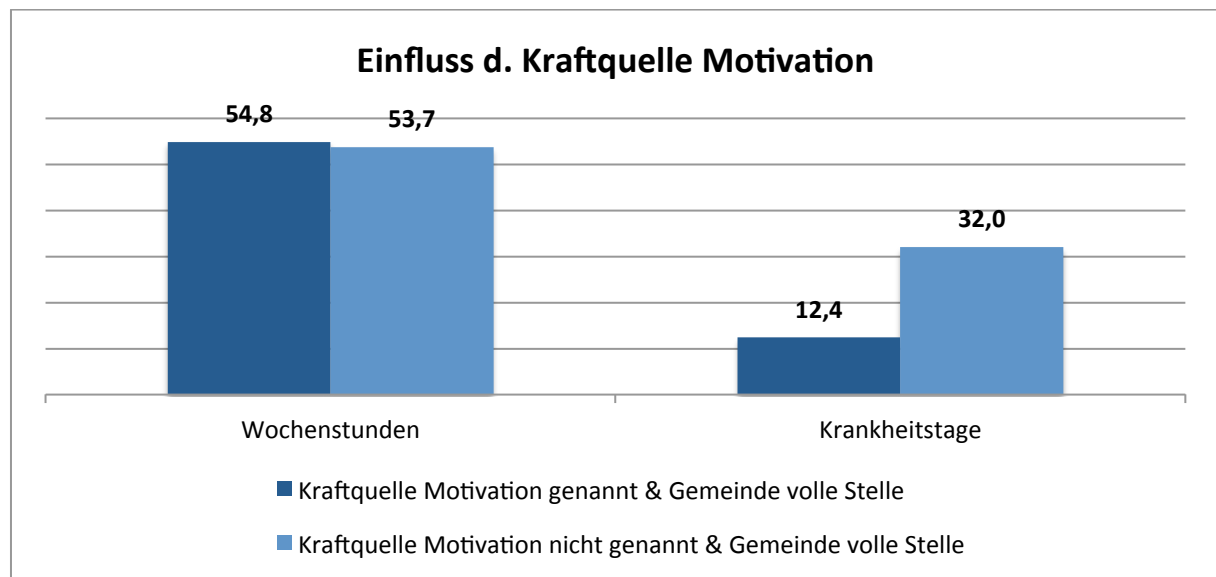
*Belastungen* sind alle von außen auf den Organismus wirkenden Faktoren, die jedoch nicht unbedingt negative Wirkungen haben müssen.

Unter *Beanspruchungen* versteht man die Auswirkungen der Belastungen auf den Organismus oder die Psyche.

Diese können als *Stress* definiert werden, wenn sie als aversiv erlebt und von negativen Emotionen (Abwehr, Angst o.ä.) begleitet werden.

Das *Job Demand-Ressources-Modell*<sup>28</sup> geht ähnlich wie das Salutogenese-Konzept davon aus, dass Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrem Beruf sowohl auf Arbeitsanforderungen/Beanspruchungen als auch auf Ressourcen treffen, die sich positiv und negativ auf das Wohlbefinden und die Zufriedenheit auswirken. Nicht jede berufliche Anforderung wird jedoch als Stress empfunden. Zu Stress und damit potenziell krankmachend wird eine Beanspruchung erst dann, wenn keine ausreichenden Ressourcen zu Bewältigung zur Verfügung stehen, so stellt eine überdurchschnittlich hohe Wochenarbeitszeit durchaus ein Gesundheitsrisiko dar, doch lässt sich das nicht per se auf alle übertragen; Pfarrer/innen, die „Motivation/Berufung“ als personale Ressource angeben, arbeiten zwar in der Woche geringfügig mehr als der Durchschnitt, doch sind deutlich seltener krank (s. Abb. 14)

Abb. 14: Auswirkung der Kraftquelle „Motivation/Berufung/Ordination“



<sup>27</sup> Vgl. hierzu: Semmer, Norbert und Udriș, Ivars; Bedeutung und Wirkung von Arbeit; in: Schuler, Heinz (Hg.); Lehrbuch Organisationspsychologie; Bern 2007<sup>4</sup>; S.157 ff, besonders S. 172f; ähnlich bei Rexroth, Miriam et al.; Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit aus arbeitspsychologischer Sicht am Beispiel des Projektes „Work-Life-Balance: Wege zur nachhaltigen Verankerung von Work-Life-Balance in der Kultur von Unternehmen“; in Badura, Bernhard et al. (Hg.) Fehlzeiten-Report 2012; S. 131 ff

<sup>28</sup> Vgl. Rexroth 2012, S. 131 ff

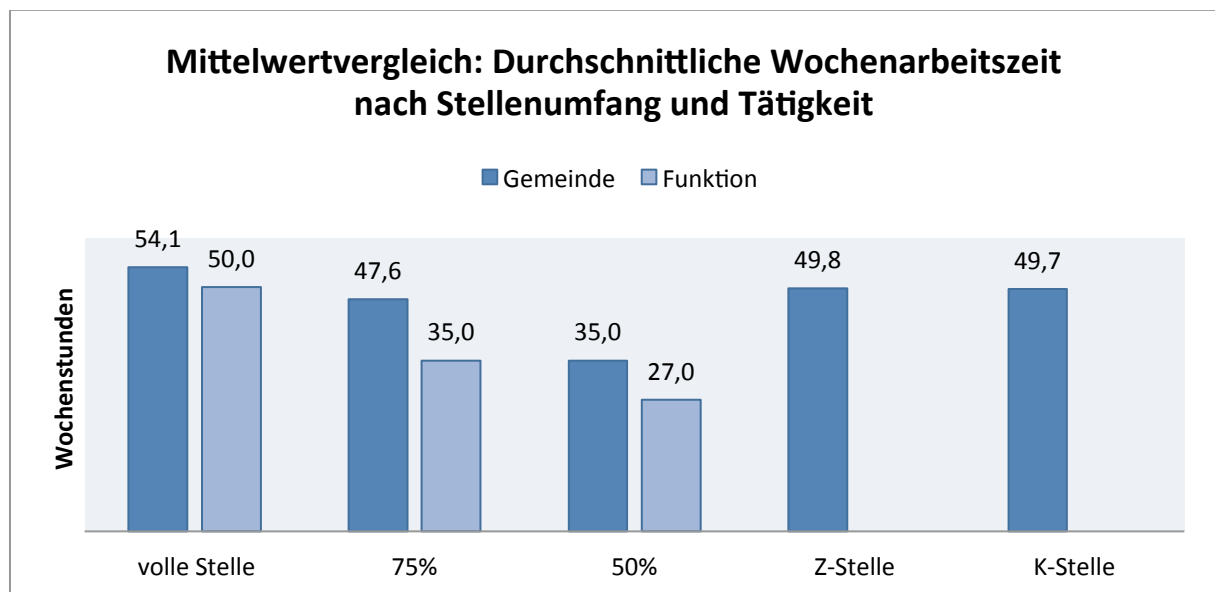
Die Ressource „Motivation, Berufung, Ordination“ puffert also die Beanspruchung durch die verhältnismäßig hohe Wochenarbeitszeit deutlich ab und trägt so zu deutlich geringeren Fehlzeiten bei. Mit großer Wahrscheinlichkeit wirken hier noch weitere Einflussfaktoren, denn das Gewicht des Prädiktors „Motivation etc.“ liegt bei einem verhältnismäßig geringen Wert von  $\beta = -.143$ . Geht man allerdings davon aus, dass Gesundheit und Krankheit durch ein komplexes Kausalitätsgefüge bedingt werden, liegt dieser Wert in einem durchaus bedeutsamen Bereich; zum Vergleich: das Gewicht des Prädiktors Wochenarbeitszeit für die Fehlzeiten beträgt  $\beta = .152$ . Auch eine gelingende Work-Life-Balance kann als Ressource gewertet werden.

Zuvor soll jedoch kurz gezeigt werden, wie hoch die beruflichen Belastungen im Pfarrberuf sind, und was von Pfarrerinnen und Pfarrern als Stress erlebt wird.

Die Befragten gaben mehrheitlich an, dass ihre Arbeitsbelastung in den letzten Jahren zugenommen hat. Nur 19,3% waren der Meinung, ihre Arbeitsbelastung habe stark abgenommen oder abgenommen, 25,3% sahen für sich keine Veränderung. Aber 55,4% der Befragten gaben an, ihre Arbeitsbelastung habe zugenommen oder stark zugenommen.

Ein Maß für die Belastung im Beruf ist die wöchentliche Arbeitszeit, die in Abb. 15 in Abhängigkeit vom Stellenumfang und der Tätigkeit dargestellt wird. Die Tätigkeit als Schulpfarrer/in ist bei „Funktion“ nicht mitgezählt. Aufgrund der kleinen Fallzahlen für den Teildienst lassen sich keine zuverlässigen Werte ermitteln. Teildienstverhältnisse in der Schule verbergen sich zudem häufig bei den Z- und K-Stellen. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für eine volle Schulpfarrstelle liegt bei 49,3 Wochenstunden und ist daher vergleichbar mit der Wochenarbeitszeit anderer Funktionspfarrstellen, wie z.B. Klinik- oder Altenheim-Seelsorge.

Abb. 15 Mittelwertvergleich: Wochenarbeitszeit nach Stellenumfang und Tätigkeit



Die Arbeitszeiten für eine volle Stelle liegen im Durchschnitt bei deutlich über 50 Wochenstunden im Gemeindepfarrdienst und bei ca. 50 Stunden im Funktionspfarrdienst. Damit liegen Pfarrerinnen und Pfarrer gleichauf mit Selbständigen oder Managern.<sup>29</sup> Bei Gemeindepfarrstellen mit einem Zusatzauftrag im Umfang von 25% (Z-Stelle) oder 50% (K-Stelle) liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit ebenfalls bei ca. 50 Stunden. Der Median, also der geometrische Mittelwert liegt hier bei 50 Stunden. Das bedeutet, die Hälfte (auch die Pfarrer/innen in Teildienstverhältnissen)

<sup>29</sup> Vgl. hierzu eine Statistik der Bundesanstalt für Arbeitsschutz, die in der Zeitung „Die Welt“ veröffentlicht wurde. <http://www.welt.de/wirtschaft/article1341027/39-Berufe-und-ihre-woechentliche-Arbeitszeit.html> (15.10.2013).

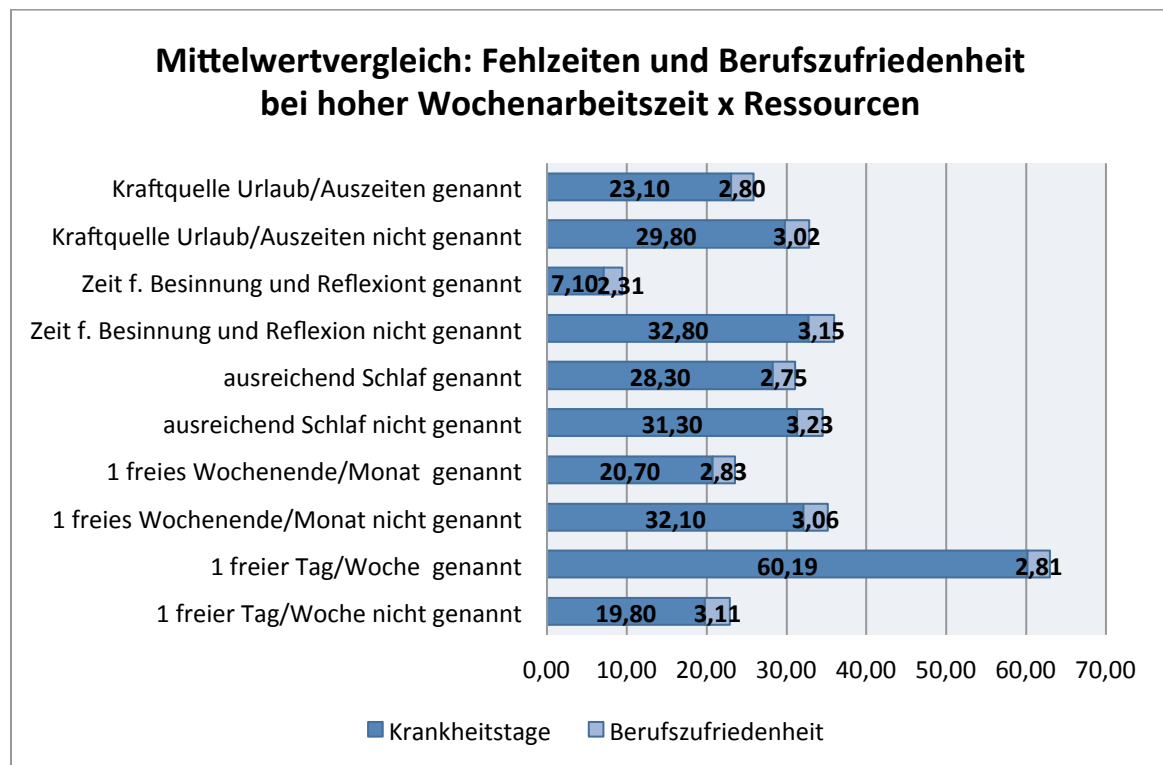
arbeitet im Durchschnitt bis zu 50 Wochenstunden; die andere Hälfte der Befragten gibt an, mehr als 50 Stunden in der Woche zu arbeiten: 11% gaben 55 Wochenstunden an, 15,3% arbeiten 60 Stunden in der Woche und 7,6% mehr als 65 Wochenstunden. Der Median für die Wochenarbeitszeit bei Teildienstverhältnissen liegt bei 30 Wochenstunden für eine halbe Stelle und bei 46 Wochenstunden für eine Dreiviertel-Stelle, entsprechend hoch liegen die Maximalwerte bei 55 bzw. 60 Stunden pro Woche.

Bei den Teildienstverhältnissen fällt auf, dass die Wochenarbeitszeit bei den Funktionspfarrern/innen in etwa dem Anteil der Arbeitsbelastung einer vollen Stelle entspricht. Gemeindepfarrer/innen im Teildienst arbeiten jedoch im Vergleich zur durchschnittlichen Wochenarbeitszeit in einem vollen Dienstverhältnis mehr als es ihrem Stellenanteil, und damit auch ihrem Gehalt entspräche (88% statt 75% und 64,7% statt 50%), was vermutlich dadurch begründet ist, dass sich die Dienstzeiten im Gemeindepfarramt sehr viel schlechter abgrenzen lassen als im Funktionsdienst, wo in aller Regel auch Dienst- und Wohnort getrennt sind.

Hohe Wochenarbeitszeiten stellen eine nicht unerhebliche Beanspruchung dar, die sich langfristig auf die Gesundheit auswirken kann. Allein die Arbeitszeit wirkt sich mit einem Gewicht von  $\beta = .144$  auf die Anzahl der Krankheitstage aus, kommen weitere Faktoren hinzu und wird die hohe Arbeitszeit als Stress erlebt, können sich die negativen Auswirkungen auf die Gesundheit verstärken. Das gilt auch, wenn die hohe Arbeitsbelastung nicht in ruhigeren Zeiten ausgeglichen und mögliche Stressfaktoren durch Ressourcen abgepuffert werden können.

Um die Bedeutung von Ressourcen für die Gesundheit der Befragten mit überdurchschnittlich hoher Arbeitszeit (> 54,1 Wochenstunden) aufzeigen zu können, wurden in einem Mittelwertvergleich die Wirkung verschiedene Ressourcen auf die Krankheitstage und die Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf untersucht. Dabei wurden Ressourcen gewählt, die in den Bereich der Work-Life-Balance zu zählen sind.

Abb. 16 Mittelwertvergleich:  
Fehlzeiten und Berufszufriedenheit bei hoher Arbeitszeit x Ressourcen



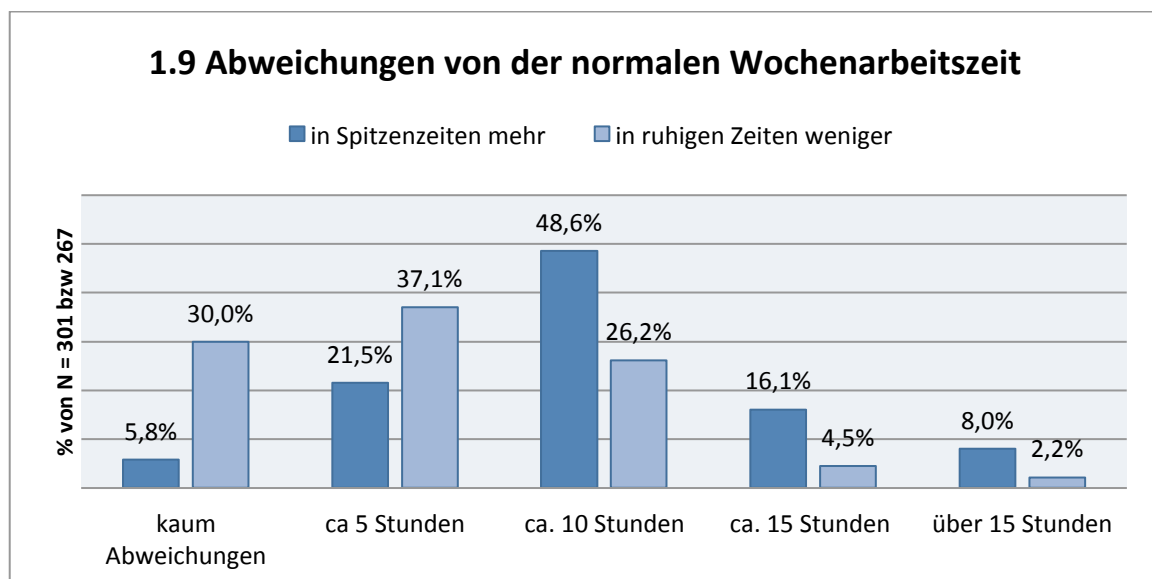
Bei allen gewählten Ressourcen zeigt sich eine positive Wirkung sowohl auf die Fehlzeiten als auch auf die Berufszufriedenheit. Lediglich bei der Ressource „1 freier Tag/Woche genannt“ liegt der Durchschnittswert der Fehlzeiten massiv über dem Wert, wenn diese Ressource nicht genannt wird. Hier liegt ein Kohorten-Effekt vor: Die Standardabweichung liegt mit 114,4 ungewöhnlich hoch, der Maximalwert erreicht liegt bei 400 Tagen in den letzten drei Jahren. Vermutlich ist die Kausalität hier ähnlich, wie sie für die Kraftquelle Sport im 1. Info-Brief beschrieben wurde: die Befragten, die langzeit-krank waren, haben in Therapie oder Reha für sich gelernt, einen freien Tag pro Woche einzuhalten. Der Median für die Fehlzeiten ist hier vermutlich ein verlässlicheres Maß zur Messung der Auswirkungen des freien Tags auf die Gesundheit der Befragten. Er liegt bei 15,0 Tagen. Der Mittelwert für die Berufszufriedenheit scheint von diesem Effekt nicht betroffen zu sein.

Den stärksten Einfluss sowohl auf die Zufriedenheit als auch auf die Fehlzeiten hat die Ressource „Zeit für Besinnung und Reflexion“.

Auch wenn hier sicherlich noch weitere Faktoren wirksam sind,<sup>30</sup> können wir also festhalten, dass Ressourcen aus dem Bereich der Work-Life-Balance die beruflichen Anforderungen bei überdurchschnittlich hoher Wochenarbeitszeit abpuffern und zu geringeren Fehlzeiten und einer höheren Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf beitragen.

Das folgende Diagramm zeigt die Abweichungen von der normalen Wochenarbeitszeit in Spitzenzeiten, wie z.B. den kirchlichen Hochfesten, und in ruhigeren Zeiten, z.B. den Schulferien.

Abb. 17: Abweichungen von der normalen Wochenarbeitszeit



Die Mehrarbeit in Spitzenzeiten steigt für knapp Dreiviertel der Befragten wöchentlich um zirka 10 Stunden oder mehr. Diese Mehrarbeit kann jedoch nur von einem Teil der Befragten in ruhigen Zeiten wieder ausgeglichen werden; nur ein knappes Drittel arbeitet in ruhigen Zeiten entsprechend weniger.<sup>31</sup> Diese Werte ergeben sich mit nur geringen Abweichungen auch, wenn man mittels einer Kreuzanalyse die Abweichungen von der üblichen Wochenarbeitszeit in Abhängigkeit von Tätigkeit oder Dienstumfang berechnet. Allerdings bedeutet eine Mehrarbeit von mehr als zehn Stunden in der Woche für Pfarrer/innen in einer vollen Stelle eine ungleich höhere berufliche Anforderung als im Teildienst, weil dann 60 Stunden und mehr in der Woche gearbeitet werden.

<sup>30</sup> Die Werte der Regressionsanalyse ergeben für die meisten Ressourcen in diesem Zusammenhang ein  $\beta < .20$ .

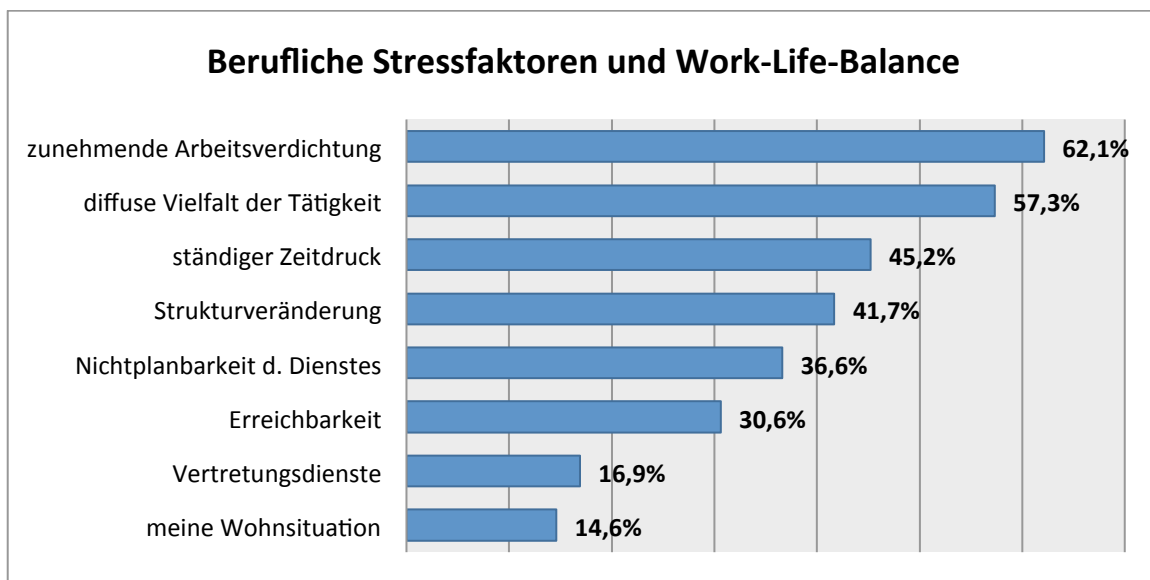
<sup>31</sup> Die Befragung in 2003 ergab hier nahezu identische Werte. Die gestiegene Arbeitsbelastung ergibt sich dann vermutlich aus einer höheren Wochenarbeitszeit als im Jahr 2003. Damals wurde dieser Wert jedoch nicht erhoben. Vgl. Rohnke 2009, S. 77



Signifikante Korrelationen bestehen in diesem Zusammenhang zwischen der Arbeitszeit und den Krankheitstagen der letzten drei Jahre und zwischen der Abweichung in Spitzenzeiten und den Krankheitstagen. Für beide Zusammenhänge ergibt eine Regressionsanalyse nicht zu vernachlässigende Werte, nämlich  $\beta = .144$  für den Zusammenhang der Krankheitstage mit der Arbeitszeit und  $\beta = .174$  für die Abweichungen in Spitzenzeiten. Arbeitszeitregelungen für den Pfarrberuf (ggf. mit Überstundenausgleich) könnten also helfen, einer zeitlichen Entgrenzung im Pfarrberuf entgegenzuwirken und die Fehlzeiten entsprechend zu reduzieren. Die Notwendigkeit von Arbeitszeitregelungen wird auch von einer Mehrheit der Befragten gesehen – dazu weiter unten mehr.

Auf die Stressfaktoren im Pfarrberuf wurde bereits im 1. Info-Brief eingegangen.<sup>32</sup> Daher möchte ich hier nur nochmals die bedeutsamsten Faktoren für den Bereich Work-Life-Balance nennen, die auch signifikante oder hoch signifikante Korrelationen zur Zufriedenheit mit dem Beruf aufweisen.<sup>33</sup>

Abb. 18 Berufliche Stressfaktoren und Work-Life-Balance



### 3. Work-Life-Balance im Pfarrberuf

Work-Life-Balance wird zunehmend zu einem relevanten Faktor für die Arbeitszufriedenheit und damit auch für die Gesundheit von Berufstätigen. Arbeitspsychologische Studien konnten aufzeigen, dass berufliche Entgrenzung deutliche Auswirkungen auf das Wohlbefinden (z.B. den Faktor emotionale Erschöpfung - ein Hauptfaktor für das Entstehen von Burnout) und die Kündigungsbereitschaft der Beschäftigten hat.<sup>34</sup> Die Zusammenhänge mit der Berufszufriedenheit lassen sich auch in der vorliegenden Befragung nachweisen, die Zusammenhänge zur Fluktuation sind hier jedoch unbedeutend.

Bereits die Untersuchung der beruflichen Belastungen und Anforderungen von Pfarrerinnen und Pfarrern zeigte Anzeichen beruflicher Entgrenzung. Arbeitsverdichtung, ständiger Zeitdruck und hohe Arbeitszeiten, die in ruhigen Zeiten nicht oder nur bedingt ausgeglichen werden können, wirken sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit aus und belasten (auf Dauer) die Gesundheit.

<sup>32</sup> Dort findet sich auch ein Mittelwertvergleich zum Zusammenhang von Stressfaktoren und Krankheitstagen.

<sup>33</sup> Die Korrelationsmaße und Signifikanzniveaus der Stressfaktoren zu den Krankheitstagen sind deutlich geringer und nicht im signifikanten Bereich.

<sup>34</sup> Vgl. bspw. Rexroth, Miriam et al.; Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit aus arbeitspsychologischer Sicht am Beispiel des Projektes „Work-Life-Balance: Wege zur nachhaltigen Verankerung von Work-Life-Balance in der Kultur von Unternehmen“; in Badura, Bernhard et al. (Hg.) Fehlzeiten-Report 2012; S. 131 ff

Welche Faktoren in der Arbeitssituation von Pfarrerinnen und Pfarrern wirken sich aber auf die Work-Life-Balance bzw. auf die Zufriedenheit mit dem Beruf aus?<sup>35</sup>

Abb. 19 Regressionsanalyse: Arbeitssituation x Work-Life-Balance und Berufszufriedenheit<sup>36</sup>

	Work-Life-Balance	Berufszufriedenheit
<b>Tätigkeit</b>	-.228	-.225
<b>Wochenarbeitszeit</b>	.190	.179
<b>überdurchschn. Wochenarbeitszeit</b>	.200	.205
"keine Freizeit"	.157	.254
"freier Tag"	-.306	-.105
"ausreichend Schlaf"	-.277	-.188
"genügend Zeit für Besinnung & Reflexion"	-.342	-.152
<b>Überforderung durch Aufgaben</b>	.426	.179
<b>Spielraum f. Privates</b>	-.364	-.428
"nie richtig Feierabend"	.496	.289
"kann die Arbeit selbst einteilen"	-.197	-.320
"kann Arbeitstempo selbst bestimmen"	-.297	-.265
<b>Partizipationsmöglichkeiten</b>	-.237	-.413
<b>Stressfaktor diffuse Vielfalt d. Tätigkeit</b>	.258	.254
<b>Stressfaktor zunehmende Arbeitsverdichtung</b>	.252	.159
<b>Stressfaktor Erreichbarkeit</b>	.288	.134
<b>Stressfaktor ständ. Zeitdruck</b>	.368	.159

Die hier angegebenen Werte geben das Beta, also den Wert für das Gewicht des Einflusses auf die beiden Variablen Work-Life-Balance (1.20.11 Gelingen: Privates und Berufliches in Einklang zu bringen) und Berufszufriedenheit wieder.

Überall dort, wo sich ein negativer Wert ergibt, verbessert sich das Gelingen bzw. steigt die Berufszufriedenheit; positive Werte zeigen eine Verschlechterung des Gelingens bzw. eine geringere Berufszufriedenheit in Abhängigkeit des jeweiligen Faktors an. Trifft als bspw. die Aussage „nie richtig Feierabend“ voll und ganz zu, ist zu erwarten, dass es den Befragten nicht so gut gelingt, Berufliches und Privates in Einklang zu bringen bzw. sind sie mit ihrem Beruf eher unzufrieden.

Es wird also insgesamt deutlich, dass sich berufliche Anforderungen und Stressfaktoren negativ auf eine gelingende Work-Life-Balance bzw. die Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf auswirken. Berufliche Ressourcen, wie z.B. die berufliche Autonomie, Spielraum für Privates oder ein angemessener Freizeitrahmen haben positive Auswirkungen. Ob sie Anforderungen abpuffern oder direkt wirksam werden, muss an dieser Stelle offen bleiben.

Auch die ausgeübte Tätigkeit zeigt deutliche Auswirkungen<sup>37</sup>, wie wir im Folgenden sehen können. Besonders die Strukturen im Gemeindepfarramt erschweren es, Privates und Berufliches klar voneinander zu trennen. Neben einer räumlichen Entgrenzung durch die Dienstwohnungspflicht ist

<sup>35</sup> Die Zusammenhänge mit der Berufszufriedenheit liegen alle im hochsignifikanten Bereich. Die Zusammenhänge zu den Krankheitstagen, sind nicht in diesem Maße signifikant.

<sup>36</sup> Die unterschiedlichen Vorzeichen ergeben sich aus einer unterschiedlichen Codierung der Variablen.

<sup>37</sup> Das negative Vorzeichen ergibt sich aus der Codierung: 1 = Gemeinde; 2 = Funktion, 3 = Schule, 4 = andere Tätigkeit.

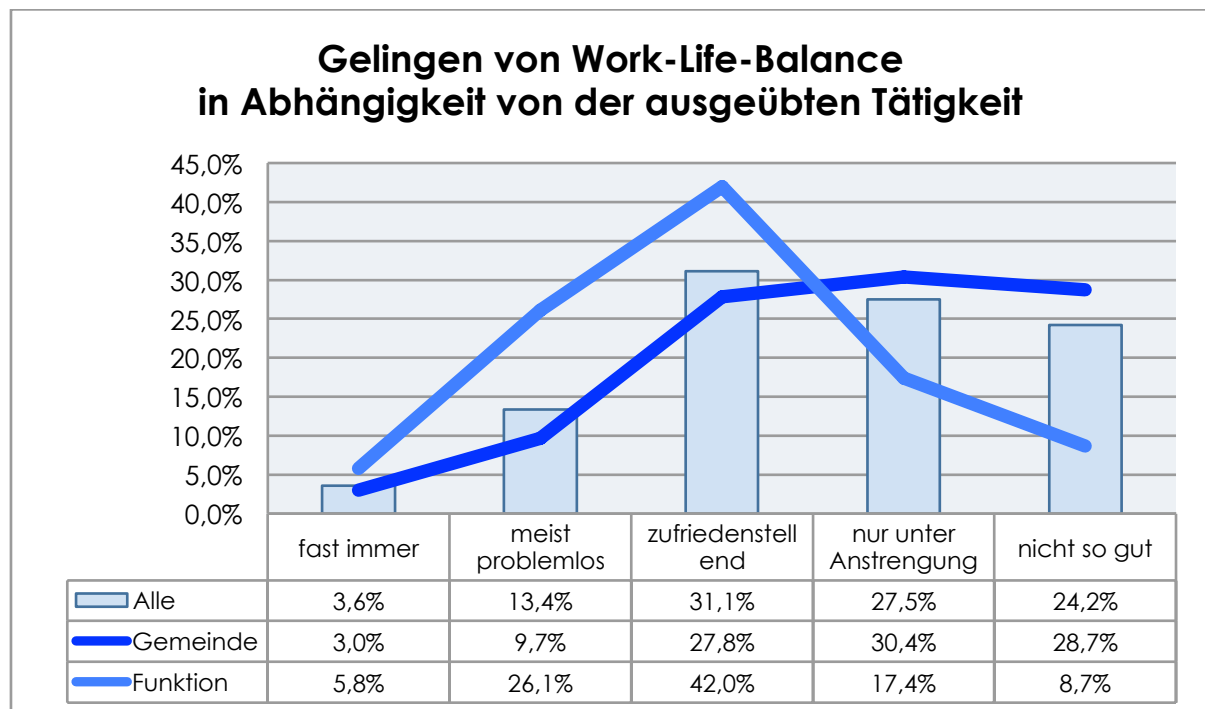
hier vermutlich auch der Faktor soziale Entgrenzung wirksam, da sich im Gemeindepfarramt private und dienstliche Sozialkontakte häufiger überschneiden als im Funktionspfarramt. Dieser Zusammenhang wurde allerdings in der vorliegenden Studie nicht erfragt.

Das folgende Diagramm zeigt anschaulich, wie stark die ausgeübte Tätigkeit die Work-Life-Balance beeinflusst.

Unter der Überschrift „Stärken und Schwächen in Ihrem Berufsalltag“ wurde auch danach gefragt, inwiefern es gelingt, Privates und berufliche Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren. Der Mittelwert von 3,6 auf einer Lickertskala von 1 = „fast immer“ bis 5 = „nicht so gut“ zeigt bereits die Problematik der gesamten Berufsgruppe an, zu einer angemessenen Work-Life-Balance zu gelangen. Bei den Befragten im Gemeindepfarrdienst liegt der Mittelwert bei 3,73, während er bei den Funktionspfarrern/innen bei 2,9 liegt. Abb. 18 zeigt die Häufigkeitsverteilung allgemein (Säulen) und in Abhängigkeit von der ausgeübten Tätigkeit (Linien).

Abb. 20 Häufigkeitsauswertung:

Gelingen von Work-Life-Balance in Abhängigkeit von der ausgeübten Tätigkeit



Die deutlichen Unterschiede zwischen den Werten für „Funktion“ und „Gemeinde“ lassen vermuten, dass das Wohnen im Pfarrhaus ein wichtiger Faktor zu sein scheint. Daher sollen zunächst die Einflüsse der Dienstwohnungspflicht untersucht werden.

### 3.1. Das Wohnen im Pfarrhaus als berufsspezifische Anforderung

Für fast alle Gemeindepfarrerinnen und –pfarrer bildet das Pfarrhaus die Schnittstelle zwischen Beruf und Privatleben. Sie unterliegen der Dienstwohnungspflicht, d.h. sie müssen in Pfarrhäusern wohnen, die oft genug allein durch die bauliche Situation keine klare Trennung von Privat- und Dienstbereich zulassen (räumliche Entgrenzung). So gaben 77,3% der Befragten an, in einem Pfarrhaus zu wohnen; nur 22,7% wohnen in einer Mietwohnung oder einem Eigenheim. Das entspricht in etwa der Verteilung zwischen Gemeinde- und Funktionspfarrern/innen (75,8% Gemeinde und 21,4% Funktion oder Schule).

Das Angebot einer Dienstwohnung ist schon aus rechtlichen Gründen als organisationale Ressource zu werten, denn die Pfarrdienstwohnung ist integraler Bestandteil des Gehalts und zählt zur Alimentierung. Pfarrerinnen und Pfarrer werden durch das Vorhandensein der Dienstwohnung entlastet von lästiger Wohnungssuche bei einem Stellenwechsel und erhalten zumindest theoretisch die Möglichkeit, in einem angemessenen Rahmen wohnen zu können.

Isolde Karle zählt die Dienstwohnungs- oder Residenzpflicht allerdings zu den professionstypischen Verhaltenszumerkungen des Pfarrberufs. Dieser Wertung entspricht auch das Empfinden der Pfarrhausbewohner. Daraus ergeben sich die relativ hohen Werte für Alternativen zum Wohnen im Pfarrhaus in Frage 2.12 „Sollte es Ihrer Meinung nach möglich sein, dass ein/e Gemeindepfarrer/in in einer anderen Wohnung wohnen kann?“ Fast 90% der Befragten votierten hier für die Möglichkeit eine andere Wohnung als die Dienstwohnung zu bewohnen.

Daher lässt sich die folgende Hypothese formulieren:

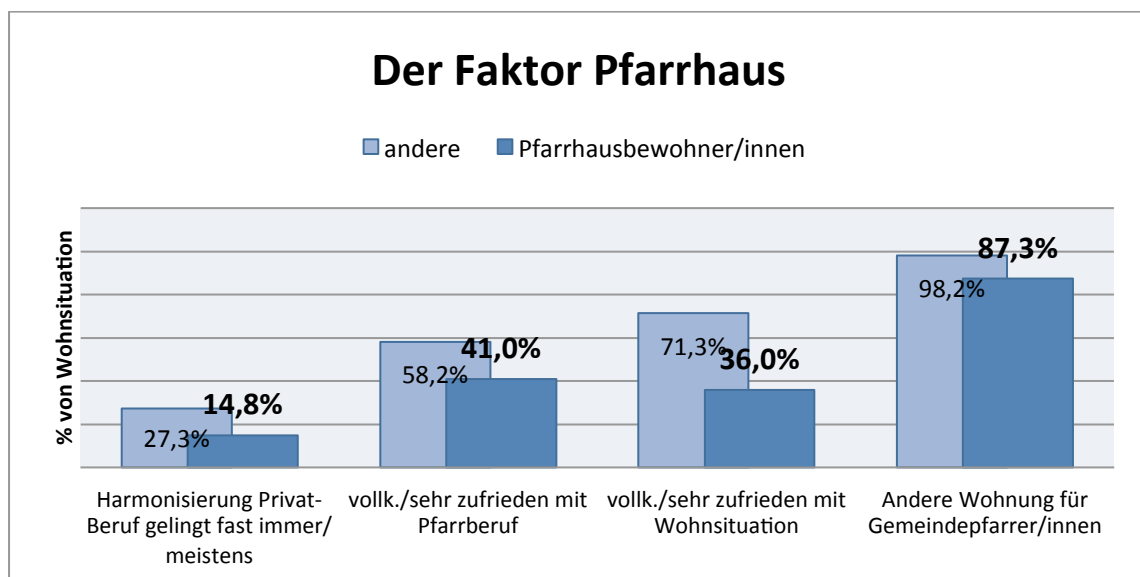
**Das Wohnen im Pfarrhaus stellt eine spezifische Berufsbelastung (räumliche Entgrenzung) dar, die von Pfarrern/innen als Anforderung oder Stress erlebt wird und die deren Gesundheit und Zufriedenheit mit dem Beruf negativ beeinflusst.**

Schon allein das Wohnen im Pfarrhaus hat Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Befragten. Die durchschnittliche Anzahl der Krankheitstage in den letzten drei Jahren liegt mit 26,9 Tagen geringfügig über dem Durchschnitt von 25,5 Tagen aber doch merklich höher als bei Pfarrern/innen, die nicht in einem Pfarrhaus wohnen (21,3 Tage).

Die Wohnsituation beeinflusst die Fehlzeiten mit einem Beta<sup>38</sup> von .047. Dieser an und für sich sehr geringe Wert gewinnt an Bedeutung, wenn man ihn in Relation mit den Krankheitskosten setzen könnte (ein Aufstellung darüber liegt leider nicht vor); immerhin 4,7% der Kosten wären über Veränderungen im Bereich Pfarrhaus einzusparen. Viel bedeutsamer ist das Gewicht der Zufriedenheit mit der Wohnsituation für die Fehlzeiten ( $\beta = .192$ ).

Die Auswirkungen des Wohnens im Pfarrhaus auf die Work-Life-Balance und weitere Faktoren zeigt die Kreuzanalyse in Abb. 21.

Abb. 21 Kreuzanalyse: Der Faktor Pfarrhaus



Das Wohnen im Pfarrhaus erschwert es, Privates und Berufliches in eine gute Balance zu bringen. Der Anteil der Pfarrhausbewohner/innen, denen dies gelingt ist nur fast halb so groß wie der Anteil derer, die nicht im Pfarrhaus wohnen. Da der Mittelwert für das Gelingen in dieser Frage mit 3,6 in einer

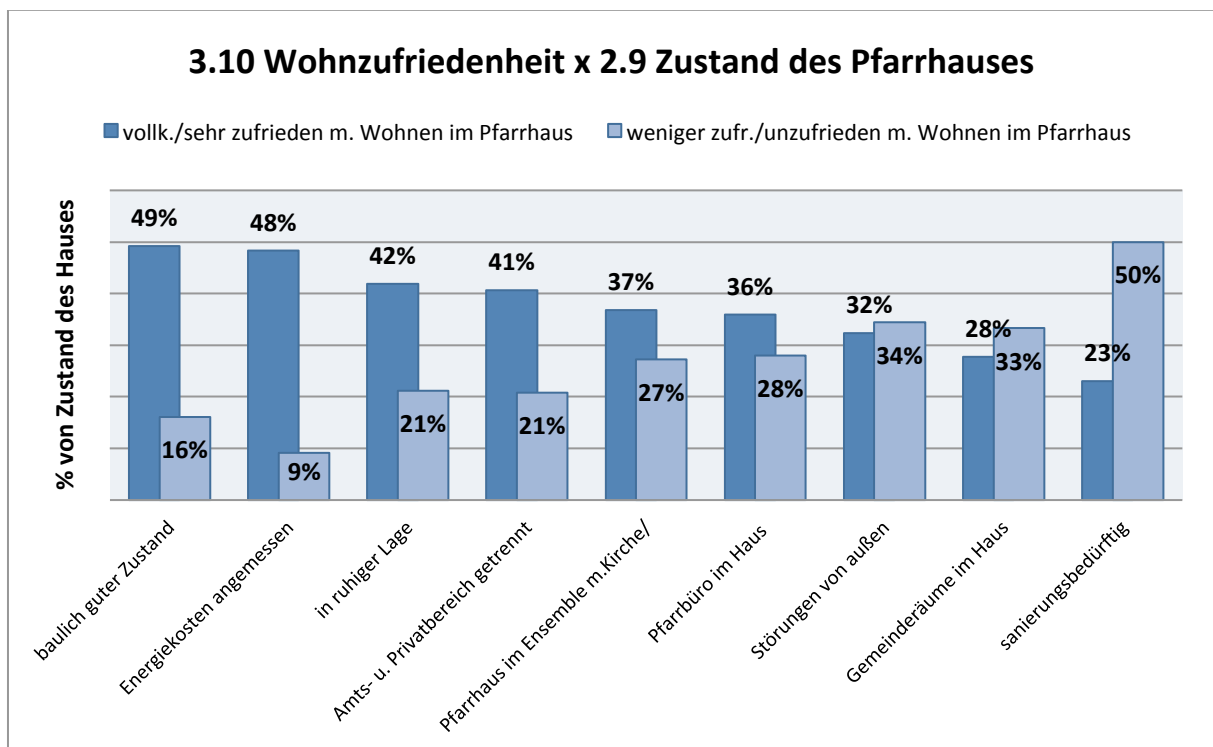
<sup>38</sup> Das Beta gibt das Gewicht an, mit dem sich ein Faktor auf einen anderen auswirkt. Ein Beta von .047 bedeutet, dass der Faktor Wohnen im Pfarrhaus sich zu 4,7% auf die Höhe der Krankheitstage auswirkt.

Lickert-Skala von 1-5 (1 = fast immer bis 5 = nicht so gut) gemessen allgemein relativ hoch ist und der Anteil derer, die eine andere Wohnung als ein Pfarrhaus bewohnen und denen die Harmonisierung von Privatem und Beruflichem fast immer oder meistens gelingt, relativ niedrig ist, ist zu vermuten, dass es weitere Faktoren gibt, die das Gelingen beeinflussen. Trotzdem liegt das Beta für den Faktor Pfarrhaus mit  $\beta = .228$  in einem nicht vernachlässigbaren Bereich.

Schon aus diesem Grund ist es nachvollziehbar, dass die Zufriedenheit mit der Wohnsituation bei Pfarrhausbewohnern deutlich geringer ist als bei den anderen ( $\beta = .245$ ), denn das Wohnen im Pfarrhaus ist nicht allein mit „Verhaltenszumutungen“ verbunden, sondern hat auch finanzielle Nachteile zur Folge.<sup>39</sup> Der Anteil der Pfarrhausbewohner/innen, die vollkommen oder sehr zufrieden mit ihrer Wohnsituation sind ist nur etwa mehr als halb so hoch wie bei den anderen. Verständlicherweise sind die Anteile derer, die angaben, es müsse auch für Gemeindepfarrer möglich sein in einer anderen Wohnung als dem Pfarrhaus zu wohnen sehr hoch ( $\beta = -.133$ ).

Die Ausstattung und der bauliche Zustand des Pfarrhauses ( $\beta = .228$ ) und die Höhe der Energiekosten ( $\beta = -.188$ ) sind dabei die wesentlichsten Einflussfaktoren für die Zufriedenheit mit der Wohnsituation, wie Abb. 21 zeigt. Die Lage des Hauses, das Vorhandensein von Büro oder Gemeinderäumen im Haus und die klare Trennung von Privat- und Amtsbereich wirken sich ebenfalls auf die Zufriedenheit mit der Wohnsituation aus, jedoch mit deutlich geringerem statistisch nachweisbaren Einfluss ( $\beta < .10$ ).

Abb. 22: Wohnzufriedenheit in Abhängigkeit vom Zustand des Pfarrhauses



Auch die Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf wird vom Wohnen im Pfarrhaus beeinflusst ( $\beta = .188$ ). 41% der Pfarrhausbewohner/innen sind mit ihrem Beruf vollkommen oder sehr zufrieden; dagegen liegt der Anteil der Berufszufriedenen bei denen, die kein Pfarrhaus bewohnen, erheblich höher (58,2%). Das Konstrukt Berufs- oder Arbeitszufriedenheit umfasst verschiedene Aspekte der Tätigkeit. Neben einzelnen situativen Faktoren des Arbeitsverhältnisses (organisationale und soziale Ressourcen, wie z.B. Arbeitszeiten, Ausstattung des Arbeitsplatzes, Entlohnung, Betriebsklima oder

<sup>39</sup> Vgl. hierzu Becker 2005, S. 186. Dort werden die finanziellen Nachteile gegenüber anderen mit 120,- € im Monat beziffert. Angesichts massiv gestiegener Energiekosten dürfte dieser Betrag inzwischen erheblich höher liegen.

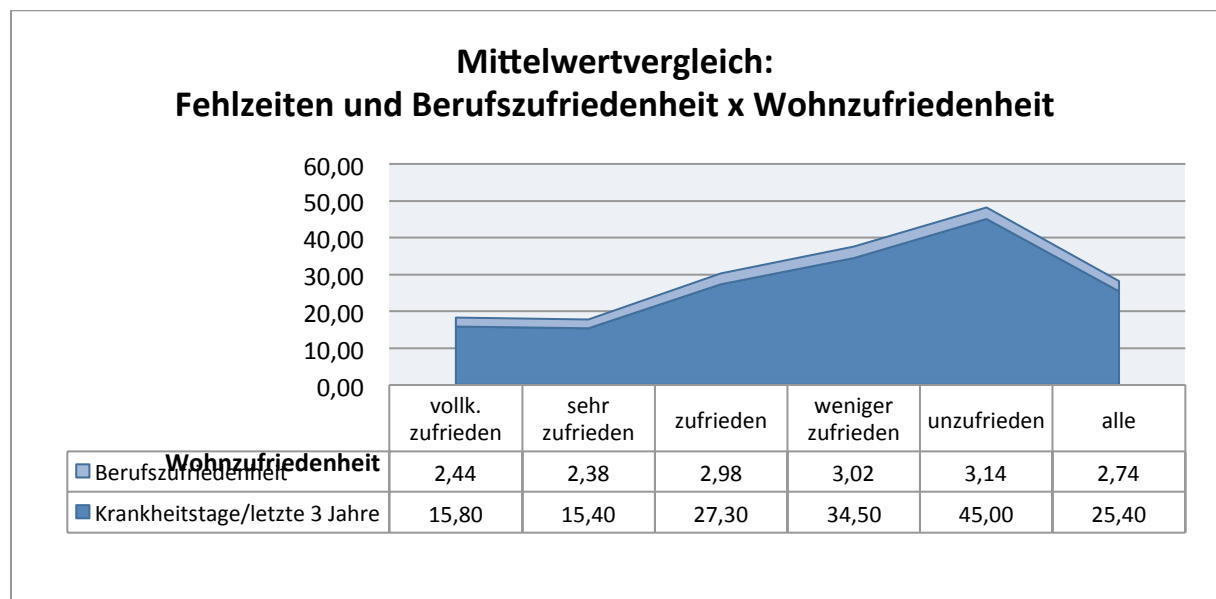
Unterstützung durch Kollegen oder Vorgesetzte) sagen die Messwerte für Arbeitszufriedenheit auch etwas über die grundsätzliche Haltung oder Einstellung des Beschäftigten zu seiner Arbeit aus.<sup>40</sup> Das Pfarrhaus ist hierbei zu den organisationalen Ressourcen bzw. situativen Arbeitsbedingungen zu zählen. Diese Ressource wirkt sich jedoch nicht positiv auf die Gesundheit der Befragten aus, sondern hat negative Auswirkungen, so dass wir hier von einer Belastung sprechen müssen.

Obwohl noch keine allgemeinverbindliche, wissenschaftliche Definition des Begriffs „Berufszufriedenheit“ vorliegt, sind die Zusammenhänge dieses Konstrukts mit anderen Faktoren bemerkenswert. Berufszufriedenheit beeinflusst die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten ( $\beta > .30$ ). Außerdem lassen sich daraus Voraussagen zu Fehlzeiten bzw. Absentismus ( $\beta > .25$ ) und zur beruflichen Fluktuation ( $\beta > .30$ ) treffen. Auch in der vorliegenden Studie sind diese Zusammenhänge nachzuweisen. Der Einfluss der Berufszufriedenheit auf die Krankheitstage der letzten drei Jahre liegt bei  $\beta = .21$ . Eindrücklicher wird der Zusammenhang in einem Mittelwertvergleich. Danach liegt der Mittelwert der Krankheitstage bei den mit ihrem Beruf weniger Zufriedenen oder Unzufriedenen mit 42,1 Tagen mehr als doppelt so hoch wie bei den vollkommen oder sehr Zufriedenen (18,4 Tage).

Auch die Zufriedenheit mit der Wohnsituation ist ein wichtiger Prädiktor für das Wohlbefinden der Befragten, sowohl für die Fehlzeiten ( $\beta = .192$ ) als auch für die Zufriedenheit mit dem Beruf ( $\beta = .268$ ). Die Zusammenhänge sind beide hoch signifikant (.001 und .000); das zeigt auch Abb. 22.

Abb. 23: Mittelwertvergleich:

Fehlzeiten und Berufszufriedenheit in Abhängigkeit von der Zufriedenheit mit der Wohnsituation



Die Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf steigt (geringe Mittelwerte) in Abhängigkeit von der Zufriedenheit mit der Wohnsituation. Dagegen steigen die durchschnittlichen Fehlzeiten parallel zur zunehmenden Unzufriedenheit mit der Wohnsituation. Die Regressionsanalyse ergibt nur geringe Beta-Werte für die Zusammenhänge von Fehlzeiten bzw. Berufszufriedenheit mit dem Zustand des Pfarrhauses ( $\beta < .10$ ), so dass davon ausgegangen werden muss, dass die Zufriedenheit mit der Wohnsituation allgemein der entscheidende Prädiktor in den genannten Zusammenhängen ist. Vermutlich sind hier sowohl innere Einstellungen zum Pfarrhaus als auch die Bedingungen einer Dienstwohnung (räumliche Entgrenzung) bedeutsam, die sowohl einen Zusammenhang zur

<sup>40</sup> Eine ausführliche Zusammenfassung des Forschungsstands gibt Thomas Bieri wieder. Bieri, Thomas; Die berufliche Situation aus der Sicht der Lehrperson. Zufriedenheit, Belastung, Wohlbefinden und Kündigungen im Lehrberuf; Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades Doktor der Sozialwissenschaften in der Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften der Eberhard-Karls-Universität Tübingen, 2002; S. 23 ff; Download unter [http://tobias-lib.uni-tuebingen.de/volltexte/2004/1226/pdf/Diss\\_Bieri\\_complete.pdf](http://tobias-lib.uni-tuebingen.de/volltexte/2004/1226/pdf/Diss_Bieri_complete.pdf)

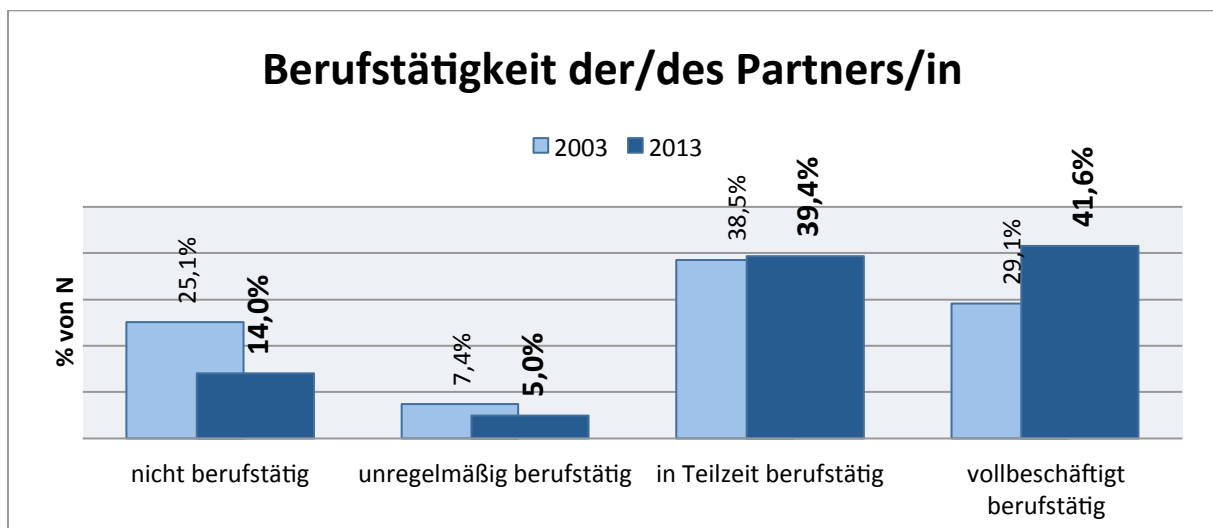
Wohnzufriedenheit als auch zu den Fehlzeiten aufweisen. Interpretieren die Befragten das Pfarrhaus als „meine Wohnung“ oder als „privater Rückzugsort“, sind Einflüsse mit einem Beta zwischen .12 und .20 nachweisbar.

Das Bedürfnis nach Privatheit und einem von der Arbeitssphäre abgegrenzten Bereich gerät in Konflikt mit den Bedingungen des Pfarrhauses, in dem Anrufe und „Störungen von außen“ ( $\beta = .118$ ) sowie Unterbrechungen von Privatleben durch Besucher ( $\beta = .163$ ) der Normalfall sind. Die Bewohner interpretieren das Leben im Pfarrhaus als „Leben auf dem Präsentierteller“ ( $\beta = .116$ ).<sup>41</sup> Die Ergebnisse der Befragung können als Wunsch nach einer besseren Harmonisierung der Lebensdomänen verstanden werden, nur dass zumindest im Gemeindepfarramt der Abgrenzung eines klaren Privatbereichs sehr enge Grenzen gesetzt sind. Schon einfache bauliche Veränderungen in den Pfarrhäusern könnten hier allerdings merkliche Entlastungen bringen.

Die durchschnittlichen Fehlzeiten in den letzten drei Jahren abhängig vom Vorhandensein einer klaren Trennung von Amts- und Privatbereich differieren nicht unerheblich. Bei Pfarrhausbewohnern/innen mit klarer Trennung von Amts- und Privatbereich liegt der Wert mit 20,7 Tagen sehr deutlich unter den Fehlzeiten der Vergleichsgruppe ohne Trennung von Amts- und Privatbereich im Pfarrhaus (32,1 Tage); das Gewicht dieses Ausstattungsmerkmals für die Höhe der Fehlzeiten liegt bei einem Beta von  $-.109$ ; m.a.W. durch eine klare bauliche Trennung von Dienst- und Privatbereich im Pfarrhaus ließen sich die Fehlzeiten um 10,9% senken. Entsprechende Auswirkungen auf die Zufriedenheit mit der Wohnsituation bzw. mit dem Pfarrberuf sind ebenfalls nachweisbar.<sup>42</sup>

Im Zusammenhang mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit der Partner/innen von Pfarrerinnen und Pfarrern weist jedoch das Problem der Entgrenzung von Privatleben und Beruf auf eine Veränderung im Wertesystem des Pfarrberufs hin: durch die Berufstätigkeit der Ehepartner/innen und die veränderten Rollenmuster in der Ehe auch der Pfarrerin oder des Pfarrers verliert das Modell des Evangelischen Pfarrhauses<sup>43</sup> zunehmend an Bedeutung. Dieses Modell der vorindustrialisierten häuslich-familiären Produktionsgemeinschaft, das durch die unbezahlte Mitarbeit der Pfarrfrau in der Gemeinde das Angebot der kirchlichen „Humandienstleistungen“ sicherstellen half, ist weitgehend obsolet geworden. Allein in den vergangenen zehn Jahren haben sich die Verhältnisse hier deutlich verändert, wie Abb. 24 zeigt.

Abb. 24: Berufstätigkeit der/des Partners/in



<sup>41</sup> Die hier genannten Werte geben jeweils das Gewicht des Faktors für die Anzahl der Krankheitstage an. Ähnliche Werte sind auch für die Zusammenhänge mit der Berufszufriedenheit bzw. der Zufriedenheit mit der Wohnsituation nachweisbar.

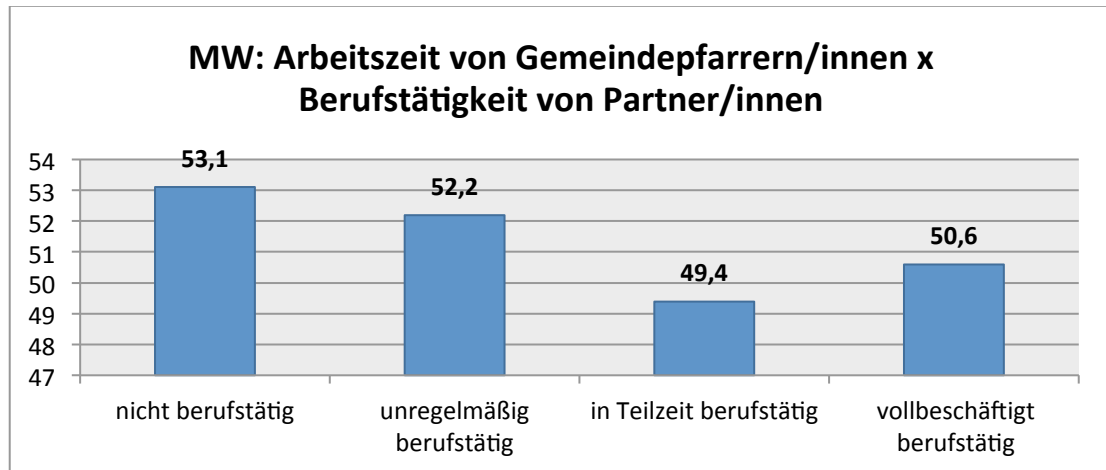
<sup>42</sup> Mittelwerte: Berufszufriedenheit 2,78 und 2,86 ( $\beta = .038$ ); Wohnzufriedenheit 2,78 und 3,05 ( $\beta = .107$ )

<sup>43</sup> Das klassische Modell sah vor, dass der Pfarrer in der Gemeinde tätig war und seine nicht berufstätige Ehefrau in der Gemeindearbeit mithalf. Vgl. Greiffenhagen, Martin; Das Evangelische Pfarrhaus. Eine Kultur- und Sozialgeschichte; Stuttgart 1984

Man könnte vermuten, dass die deutlich gestiegenen Anteile der vollzeitbeschäftigten Partner/innen von Pfarrer/innen zu einer höheren Belastung der Stelleninhaber/innen führten. Doch das Gegenteil ist der Fall: Die Berufstätigkeit von Ehepartnern/innen scheint Pfarrer/innen bezüglich ihrer Wochenarbeitszeit zu disziplinieren, wie Abb. 25 zeigt.

Abb. 25 Mittelwertvergleich:

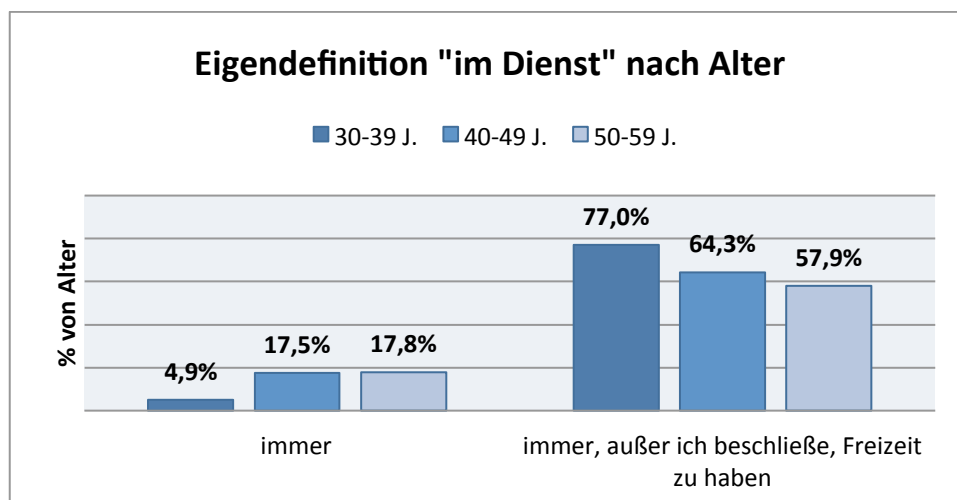
Arbeitszeit von Gemeindepfarrern/innen in Abhängigkeit der Berufstätigkeit ihrer Partner/innen



Die Berufstätigkeit von Partner/innen wirkt mit  $\beta = -.088$  auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit. Pfarrerinnen und Pfarrer scheinen also die fehlende Mitarbeit der/des Partners/in in der Gemeinde nicht durch Mehrarbeit zu kompensieren, sondern sie disziplinieren sich selber bezüglich ihrer Arbeitszeiten und strukturieren ihre (Arbeits-)Zeit durch Absprachen innerhalb der Familie, um das gewünschte Maß an Privatleben zu ermöglichen.

Das geringe Beta und die geringen Korrelationswerte machen jedoch deutlich, dass hierfür weitere Faktoren wirksam sein müssen. Vermutlich wirken sich hier veränderte Wertvorstellungen und Einstellungen zum Beruf aus. Als Beispiel hierfür wurde der Zusammenhang der Selbstdefinition von „im Dienst“ mit dem Alter der Befragten untersucht.

Abb. 26 Kreuzanalyse: Eigendefinition „im Dienst“ nach Alter



So beträgt der Anteil der Jüngeren, die angeben „immer im Dienst“ zu sein, nur etwa ein Drittel des Anteils der Befragten mittleren Alters oder älterer Befragten. Nicht ganz so deutlich unterscheiden



sich die Werte bei der Antwortoption „immer, außer ich beschließe, Freizeit zu haben“, während bei den hier nicht aufgeführten Optionen zu dieser Frage in allen Altersgruppen die Verteilung nicht wesentlich differiert.

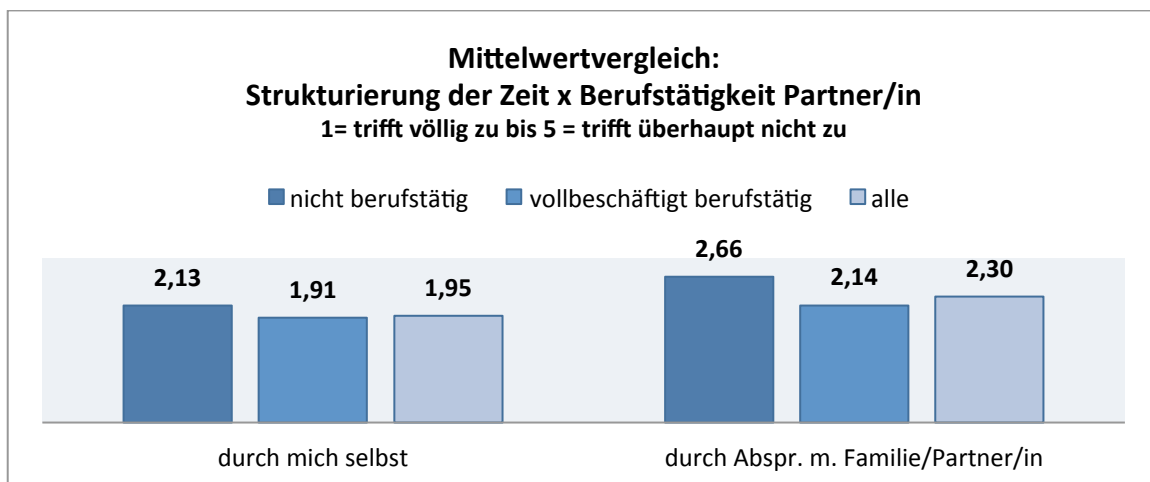
Die Regressionsrechnung ergibt jedoch nur ein geringes Beta von  $\beta = -,023$  für den Faktor Alter, deutlich stärker wirkt die Berufstätigkeit der/des Partners/in mit  $\beta = -,057$  auf die Selbstdefinition der Befragten bzgl. ihres Dienstes. Dass die Werte für „immer im Dienst“ als vom Pfarrdienstgesetz beschriebene, objektive Norm relativ niedrig, die Werte für die subjektive Definition „immer, außer ich beschließe, Freizeit zu haben“ sehr hoch sind, kann als Reflex auf die große berufliche Freiheit und Selbstbestimmung im Pfarrberuf und damit auch als organisationale Ressource gewertet werden.<sup>44</sup>

Inwieweit die Berufstätigkeit des Partners oder der Partnerin ein Einflussfaktor für die Strukturierung der eigenen Zeit von Geistlichen ist, zeigt die folgende Abbildung.

Die Strukturierung der Zeit geschieht bei Gemeindepfarrern/innen insgesamt überwiegend nicht nach objektiven Kriterien, wie z.B. Arbeitszeitregelungen, die Sachlogik der Tätigkeit oder Absprachen mit bzw. Vorgaben durch Vorgesetzte.

Im Falle einer Berufstätigkeit der/des Partners/in steigt die Relevanz der subjektiven Kriterien für die Strukturierung der eigenen (Arbeits-)Zeit. Erwartungsgemäß bestehen hochsignifikante Zusammenhänge zu den subjektiven Kriterien „durch mich selbst“ und „durch Absprachen mit Partner/in und Familie“<sup>45</sup>.

Abb. 27 Mittelwertvergleich: Strukturierung der Zeit x Berufstätigkeit Partner/in



Die Berufstätigkeit des/der Partners/in wirkt sich insbesondere auf die Antwortoption Strukturierung der Zeit „durch Absprachen mit Familie/Partner/in“ Die Differenz der Mittelwerte zwischen „nicht berufstätig“ und „vollzeitbeschäftigt berufstätig“ beträgt gut 0,5. Bei anderen Optionen wirkt sich die Berufstätigkeit nicht so deutlich aus.

<sup>44</sup> Die Mittelwerte für die Krankheitstage der letzten drei Jahre liegen entsprechend bei 43,9 bzw. 23,4 Tagen. Das Beta für „immer im Dienst“ liegt bei  $\beta = .14$ , für „immer, außer ich beschließe Freizeit zu haben“ bei  $\beta = -.063$ .

<sup>45</sup> Hier beträgt das  $\beta = -.174$  für die Antwort „Absprachen mit Familie/Partner/in“; das Beta für die Option „durch mich selbst“ liegt mit  $-.058$  deutlich unter diesem Wert, was durch den geringen Mittelwert bei allen Befragten zu erklären ist. Für beide Antworten sind hochsignifikante Zusammenhänge mit  $\chi^2 < .005$  nachweisbar.

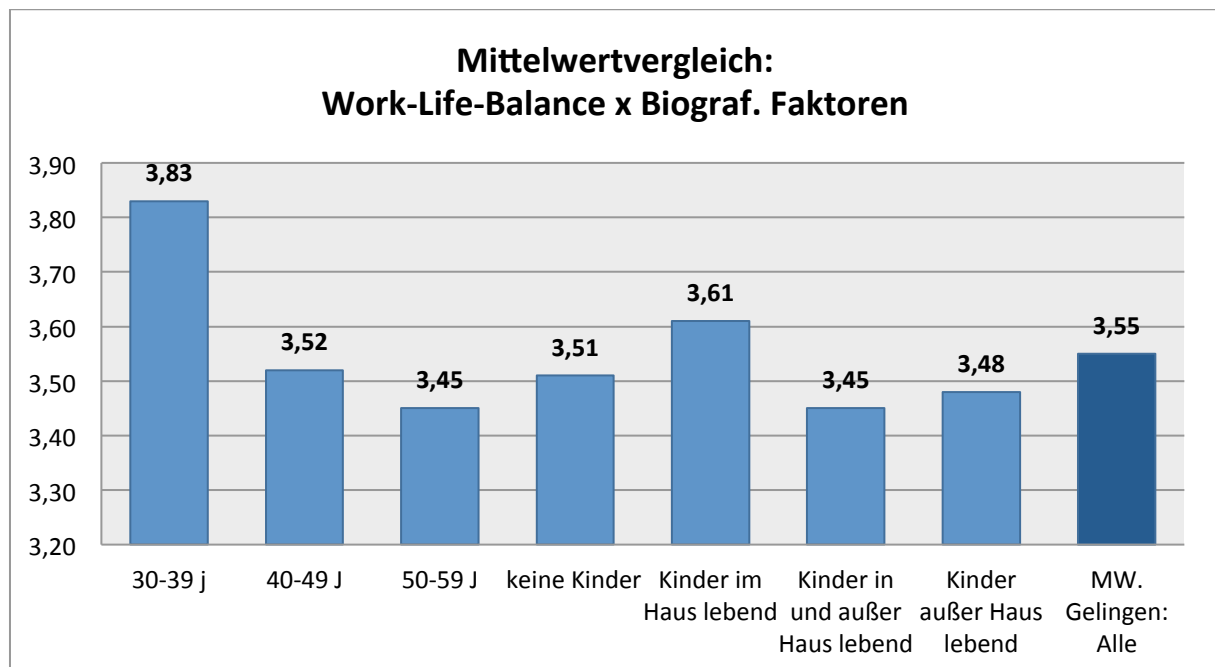
### 3.2 Biografie, Gender und Work-Life-Balance

Im theoretischen Teil hatten wir bereits festgestellt, dass die Diskussion um Work-Life-Balance eingebettet ist in eine Veränderung von Werten und Einstellungen zur Arbeit, aber auch eng zusammenhängt mit biografischen Faktoren, wie z.B. Alter, Familienstand oder das Vorhandensein von Kindern. Daneben spielen Geschlecht und Geschlechterrollen eine Rolle.

An einigen ausgewählten Beispielen sollen diese Zusammenhänge auch für die Arbeitsbedingungen im Pfarrberuf aufgezeigt und danach gefragt werden, inwieweit diese Fragestellungen für die Gesundheit und die Berufszufriedenheit relevant sind.

Zwischen Männern und Frauen lassen sich in der Frage, inwiefern es gelingt Privates und Berufliches in Einklang zu bringen, nur marginale Unterschiede nachweisen. Biografische Faktoren schlagen hier sehr viel stärker zu Buche.

Abb. 28 Mittelwertvergleich: Biografische Faktoren für Work-Life-Balance



Der Mittelwert bei diesem Item liegt für eine 5er-Lickert-Skala mit 3,55 allgemein relativ hoch. Abhängig vom Alter verändern sich die Mittelwerte. Den Jüngeren (30-39 Jahre) gelingt es am schlechtesten (Mittelwert = 3,83); mit zunehmendem Alter verbessert sich die Werte. Neben der Wirksamkeit familiärer Faktoren (Kinder im Haus lebend) zeigt sich in dieser Entwicklung ein Assimilierungsprozess an die beruflichen Erfordernisse im Pfarramt. Dieser Assimilierungsprozess scheint in diesem Zusammenhang stärker zu wirken als familiäre Faktoren. Das Gewicht des Prädiktors Alter für das Gelingen der Work-Life-Balance liegt bei  $\beta = -.145$ , die Bedeutsamkeit der familiären Faktoren nur bei  $\beta = -.0,38$ . Daraus ergibt sich eine Aufgabe für die Ausbildung, vor allem im Vikariat, wo durch entsprechende Hilfen der „Praxis-Schock“ zumindest abgemildert werden kann.

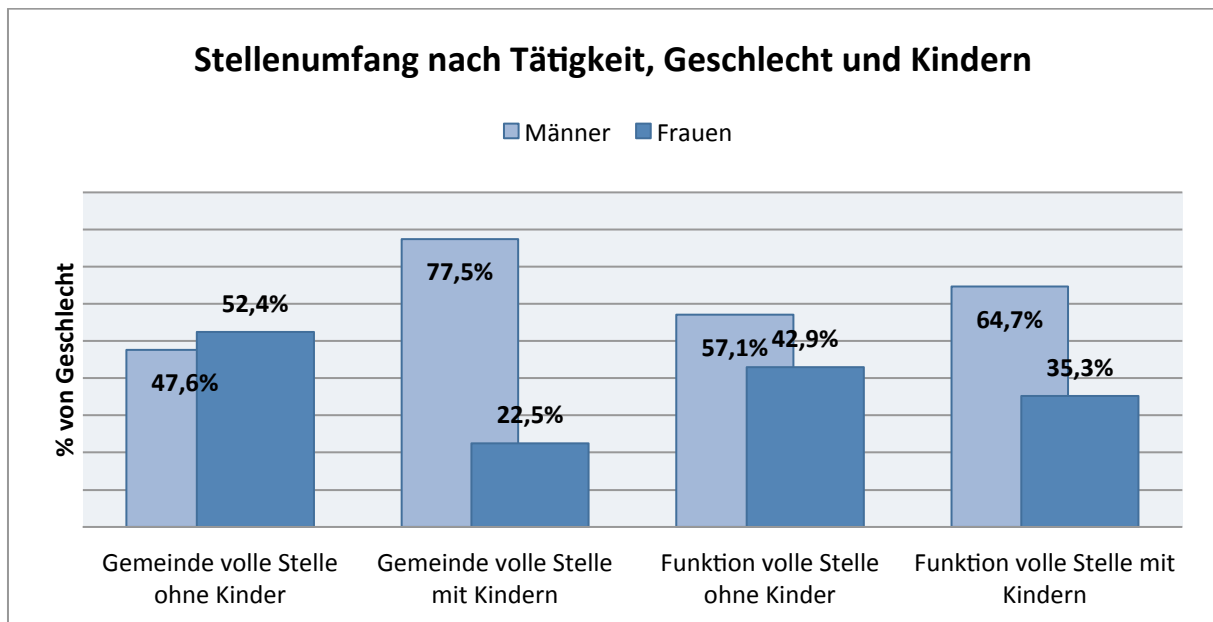
Die Gender-Perspektive wird jedoch für die Frage nach der Hauptverantwortung für die Familienarbeit relevant. Im Pfarrberuf gelten die üblichen gesetzlichen Bestimmungen, die im Rahmen der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen zur Gestaltung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen geschaffen wurden (z.B. Elternzeit-Gesetz). Darüber hinaus gilt der Pfarrberuf nicht als Karriere-Beruf. Das schätzen auch die Befragten so ein: unter zehn Prozent (8,7%) beurteilen die Chance, innerhalb der Landeskirche eine attraktive Stelle zu finden, mit sehr gut oder gut,

während fast Zweidrittel der Befragten (62,8%) ihre Chancen hier als eher schlecht oder schlecht einschätzen; 8,4% suchen bereits außerhalb nach einer anderen Stelle.

Flache Hierarchien und wenige inhaltlich profilierte Pfarrstellen lassen also keine Karriere-Nachteile erwarten, wenn man Elternzeit oder eine Reduzierung des Stellenumfangs zur Erziehung der Kinder nutzen möchte. Trotzdem tragen nach wie vor die Frauen die Hauptverantwortung für die Familienarbeit.

Abb. 29 Kreuzanalyse:

Stellenumfang nach Tätigkeit, Geschlecht und Kindern im Haus



Die Geschlechter-Verteilung bei Inhabern/innen voller Gemeindepfarrstellen verändert sich dramatisch in Abhängigkeit davon, ob die Befragten angeben, sie haben im Haus lebende Kinder. Der Frauen-Anteil sinkt von 52,4% auf nur noch 22,5%. Im Funktionspfarrdienst sind die Veränderungen nicht ganz so massiv (42,9% Frauen ohne Kinder bzw. 35,3% Frauen mit Kindern im Haus lebend). Wir konnten bereits zeigen, dass sich in einem funktionalen Pfarrdienst Privates und Berufliches bei allen grundsätzlichen Schwierigkeiten insgesamt leichter vereinbaren lassen. Diese These wird durch die hier ermittelten Werte gestützt.

Die höhere Verantwortung der Frauen für die Familienarbeit spiegelt sich auch in anderen Zusammenhängen wieder. Während 22,6% der Männer und 16,7% der Frauen ohne Kinder Urlaubstage ungenutzt verfallen lassen, vergrößert sich die Differenz, wenn die Befragten Kinder haben, die im Haus leben. Nur noch 5,9% der Frauen gegenüber 18,2% der Männer lassen Urlaubstage ungenutzt verfallen, wenn sie Kinder haben, die noch im Haus leben.<sup>46</sup> Die Bereitschaft, Urlaub verfallen zu lassen, scheint also sehr stark vom Faktor Familie abhängig zu sein. Bei den Frauen wirkt dieser Faktor aufgrund traditioneller Rollenbilder jedoch deutlich stärker als bei den Männern. Ganz ähnliche Effekte lassen sich daher auch bei der Frage nach dem üblicherweise eingehaltenen Freizeitrahmen beobachten.

In allen analysierten Fällen zeigt sich, dass Frauen sich bei der Wahrnehmung des üblichen Freizeitrahmens deutlich stärker von ihrer Verantwortung für die Kinder leiten lassen, während Männer eher den beruflichen Erfordernissen den Vorrang geben. Auch hier sind also

<sup>46</sup> Die Vermutung, hier könnte es sich um einen Kohorten-Effekt handeln, bei dem das Alter der Befragten die Ergebnisse verfälscht, konnte nicht bestätigt werden. Die Werte sind in den betreffenden Altersgruppen (30-39 und 40-49 Jahre) durchaus ähnlich. Die durchschnittliche Zahl nicht genutzter Urlaubstage beträgt 7,8 Tage bei Männern und 6,1 Tage bei Frauen.

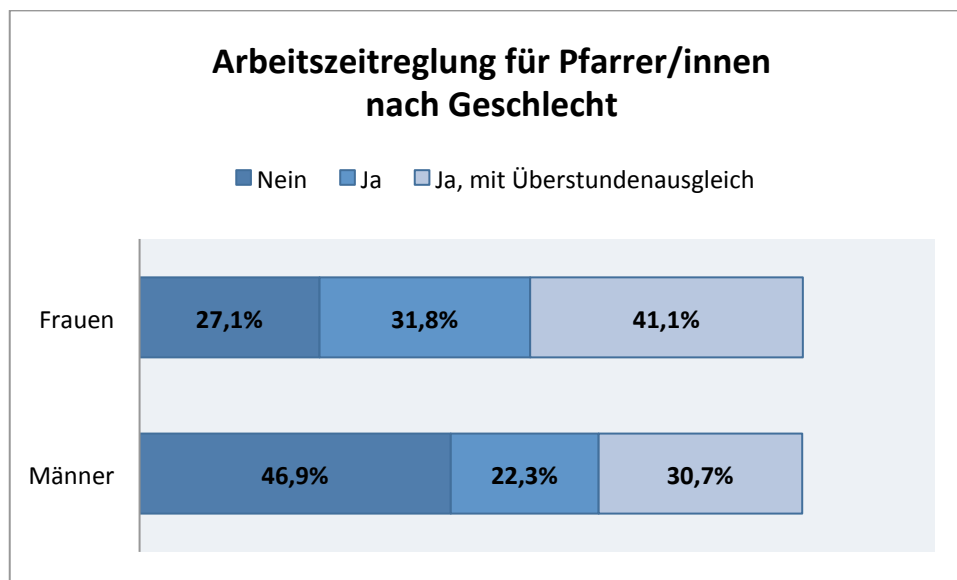
geschlechtsspezifische Rollenmuster wirksam. Altersbedingte Kohorten-Effekte können ausgeschlossen werden.

Abb. 30 Kreuzanalyse: Freizeitrahmen in Abhängigkeit von Geschlecht und Kindern

	Männer ohne Kinder	Frauen ohne Kinder	Männer m. Kindern	Frauen mit Kindern
<b>1 freier Tag/Woche</b>	56,2%	61,3%	47,5%	48,1%
<b>1 freies Wochenende/Monat</b>	21,9%	32,3%	23,5%	34,6%
<b>keine Freizeit</b>	12,5%	3,2%	4,1%	0,0%
<b>feste Abende/Woche</b>	34,4%	29,0%	29,6%	36,5%
<b>ausreichend Schlaf</b>	59,4%	61,3%	48,0%	63,5%
<b>Zeit f. Besinnung &amp; Reflexion</b>	18,4%	21,2%	26,1%	13,3%

Ob sich im Vergleich der Werte bei Männern ohne Kinder und Frauen ohne Kinder ein stärkeres Gesundheitsbewusstsein der Frauen zeigt, oder ob bei den Männern traditionelle Berufsbilder für den Pfarrberuf wirksam sind, muss an dieser Stelle offen bleiben. Eine Gender-Abhängigkeit bei der Gewichtung von Leitbildern für den Pfarrberuf lässt sich nachweisen. Eine erste Untersuchung des Zusammenhangs von Leitbildern und der Wahrnehmung eines bestimmten Freizeitrahmens ergab keinen klaren kausalen Zusammenhang zwischen einer unterschiedlichen Gewichtung von Leitbildern in Abhängigkeit vom Geschlecht und dem üblicherweise eingehaltenen Freizeitrahmen.<sup>47</sup> Allerdings bewerten Frauen und Männer die Notwendigkeit einer Arbeitszeitregelung für Pfarrer/innen sehr unterschiedlich.

Abb. 31 Kreuzanalyse: Arbeitszeitregelung für Pfarrer/innen nach Geschlecht



Fast die Hälfte der Männer lehnt eine Arbeitszeitregelung im Pfarrberuf ab. Dagegen befürworten fast Dreiviertel der Frauen eine klare Regelung der Arbeitszeiten im Pfarrberuf. Sofern die Befragten angaben, dass sie noch im Haus lebende Kinder haben, steigt der Anteil der Befürworterinnen einer Arbeitszeitregelung als fast 80% gegenüber 52,2% der Männer mit Kindern, die noch im Haus leben.

<sup>47</sup> Zwar ergibt eine Kreuzanalyse, mit den Ebenen Leitbilder und Geschlecht höhere Werte bei der Nennung z.B. des freien Tags, doch ein exemplarisch durchgeführter Vergleich von Regressionsrechnungen am Beispiel „freier Tag“ und Leitbild „Verkündiger/in“ ergab nur sehr schwache Interdependenzen. Das Beta ist am höchsten, wenn allein der Zusammenhang von Geschlecht und freiem Tag untersucht wird, führt man eine Regressionsanalyse mit den Faktoren Geschlecht und Leitbild durch, verändern sich die Werte nur geringfügig.

Hier sind vermutlich neben den Erfordernissen, welche sich durch die Verantwortung für die Familie ergeben, auch unterschiedliche Haltungen zum Pfarrberuf wirksam.

Trotz der Doppelbelastung durch Familie und Beruf sind Frauen insgesamt mit ihrem Beruf zufriedener als Männer (die Mittelwerte liegen bei 2,55 Frauen und 2,87 Männer), auch wenn noch Kinder im Haushalt leben. Allerdings sind die durchschnittlichen Fehlzeiten bei Frauen mit 30,7 Tagen in den letzten drei Jahren höher als bei Männern (22,9 Tage). Ein geschlechtsbedingt unterschiedlicher Umgang mit Krankheit kann hier als Begründung ausgeschlossen werden. Vergleicht man die Mittelwerte bei den Krankheitstagen, an denen trotz Krankheit gearbeitet wurde, liegt der Wert bei den Frauen mit 12 Tagen sogar leicht über dem Durchschnittswert der Männer von 10 Tagen. Daher darf angenommen werden, dass die höheren Fehlzeiten bei Frauen bedingt sind durch Fehlzeiten wegen Schwangerschaft oder wegen Krankheit eines Kindes.

Alle bisher untersuchten Zusammenhänge lassen vermuten, dass Frauen insgesamt bewusster mit ihrer Arbeits- und Freizeit umgehen und sehr viel stärker auf die Einhaltung eines angemessenen Freizeitrahmens achten als dies Männer tun (s. Abb. 30). Ob dies mit einem unterschiedlichen Berufsverständnis oder der höheren Verantwortung für die Familienarbeit zusammenhängt, muss an dieser Stelle offen bleiben. Geschlechtsabhängige Unterschiede bei den Leitbildern zum Pfarrberuf können durchaus identifiziert werden, bei den Antworten zu Frage 2.1 „Persönlichen Kraftquellen“ (personale Ressourcen) sind keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern nachweisbar.

### 3.3 Work-Life-Balance und Einstellungen zum Dienst

Work-Life-Balance ist abhängig vom Arbeitsumfeld, von persönlichen und biografischen Faktoren und von Werten und Einstellungen, insbesondere zum Dienst. Die Zusammenhänge zur Tätigkeit und zu den persönlichen und biografischen Faktoren wurden bereits exemplarisch untersucht. Im Folgenden stehen nun die Zusammenhänge zu Werten und Einstellungen der Befragten im Mittelpunkt der Untersuchungen.

Wir konnten bereits zeigen, dass berufliche Entgrenzung eine berufsspezifische Anforderung im Pfarramt darstellt. Äußere Faktoren und die Tätigkeit als solche erschweren es der Berufsgruppe, Berufliches und Privates in ein angemessenes Verhältnis zu bringen.

Der Pfarrberuf zählt zu den Professionsberufen, die geprägt sind von speziellen Verhaltenserwartungen und –zumutungen einerseits und einem besonderen gesellschaftlichen Status, der einen berufsbedingten Vertrauensvorsprung zur Folge hat. In der Berufstheorie des Pfarrberufs (Pastoraltheologie) wird daher traditionell zwischen Amt und Person unterschieden. In den letzten Jahrzehnten hat sich jedoch das Gleichgewicht zwischen Amt und Person verschoben: nicht mehr das Amt trägt die Person, sondern die Person muss das Amt tragen (siehe weiter oben).

Darüber hinaus gibt es für den Pfarrberuf keine Arbeitszeitregelung wie für andere Arbeitnehmer. Lediglich das Recht auf einen freien Tag pro Woche und der Jahresurlaub sind verbindlich geregelt. Die Einteilung der Arbeit und Arbeitszeiten sind ins Belieben der Pfarrerinnen und Pfarrer gestellt, sofern sie nicht durch äußere Notwendigkeiten (Gottesdienstzeiten, Stundenplan, Beerdigungen etc.) vorgegeben werden. Diese hohe berufliche Autonomie ist eine wichtige organisationale Ressource, welche sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit und damit auf die Gesundheit auswirkt.<sup>48</sup>

Hohe berufliche Autonomie und große Freiheiten bei der Arbeitseinteilung erfordern jedoch auch ein hohes Maß an Selbstmanagement und machen eine gelingende Work-Life-Balance sehr stark von Wertvorstellungen und der eigenen Haltung oder Einstellung zur Arbeit abhängig. Daher lässt sich folgende Arbeitshypothese formulieren:

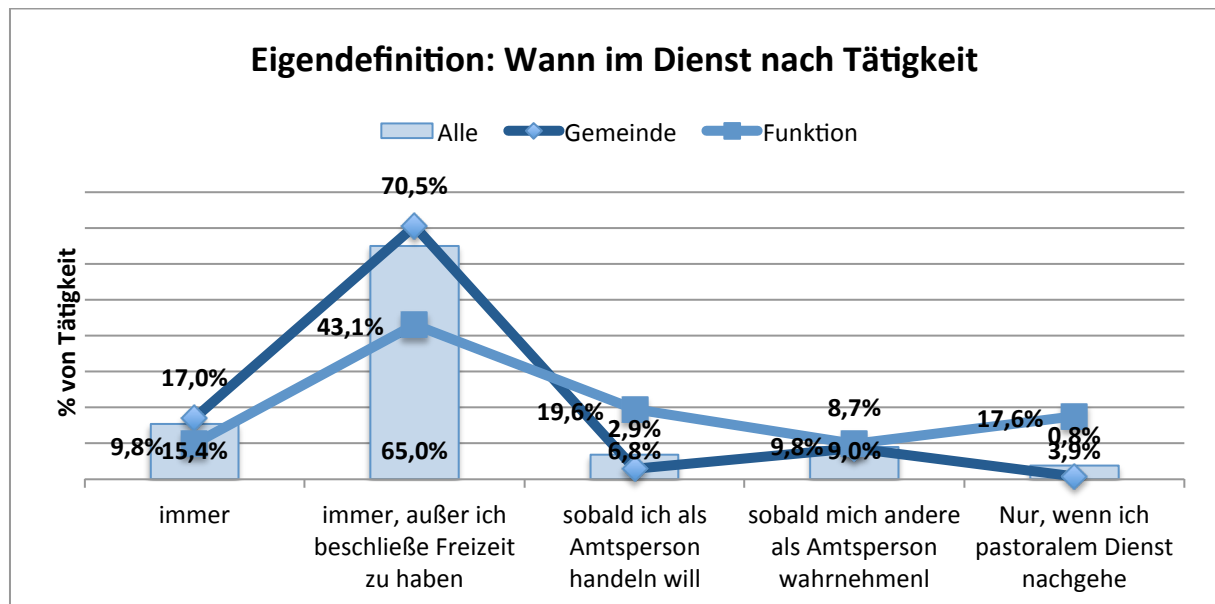
---

<sup>48</sup> Dass man „seine Arbeit selbst einteilen“ kann (Frage 2.22.23) wirkt mit einem Gewicht von  $\beta = .320$  auf die Berufszufriedenheit; dass man in der Tätigkeit auch „Privates erledigen“ kann (Frage 2.22.23) mit  $\beta = 428$ .

**Berufliche Entgrenzung ist eine berufsspezifische Anforderung im Pfarrberuf. Die hohe berufliche Autonomie macht eine gute Balance von Arbeit und Privatsphäre von individuellen Werten und Einstellungen abhängig.**

Das Pfarrdienstgesetz formuliert als Norm, dass Pfarrer/innen immer im Dienst sind (§ 37 PfdG.EKD). Dennoch definiert nur eine Minderheit ihren Status im Dienst zu sein mit „immer“. Der weitaus größte Teil definiert diesen Status nach subjektiven Kriterien oder nach der Außenwahrnehmung bzw. der ausgeübten Tätigkeit.

Abb. 32 Kreuzanalyse: Eigendefinition „im Dienst“ nach Tätigkeit



Die deutlich höheren Werte der Gemeindepfarrer/innen bei der Antwort „immer, außer ich beschließe Freizeit zu haben“, sind ein Indikator für die deutlich höhere berufliche Autonomie gegenüber Berufskollegen/innen im Funktionsdienst. Dort gibt es mehr objektive Anforderungen für die Diensttätigkeit. Ein Gemeindepfarramt erfordert jedoch auch ein weitaus höheres Maß an Selbstmanagement, da hier Arbeitsplatz und Wohnort nicht voneinander getrennt sind und eine hohe Kongruenz von beruflichem vom privatem sozialem Umfeld besteht.

Ein vergleichbares Bild ergibt die Kreuzanalyse von Tätigkeit und der Frage nach den Faktoren für die Strukturierung der eigenen Zeit.

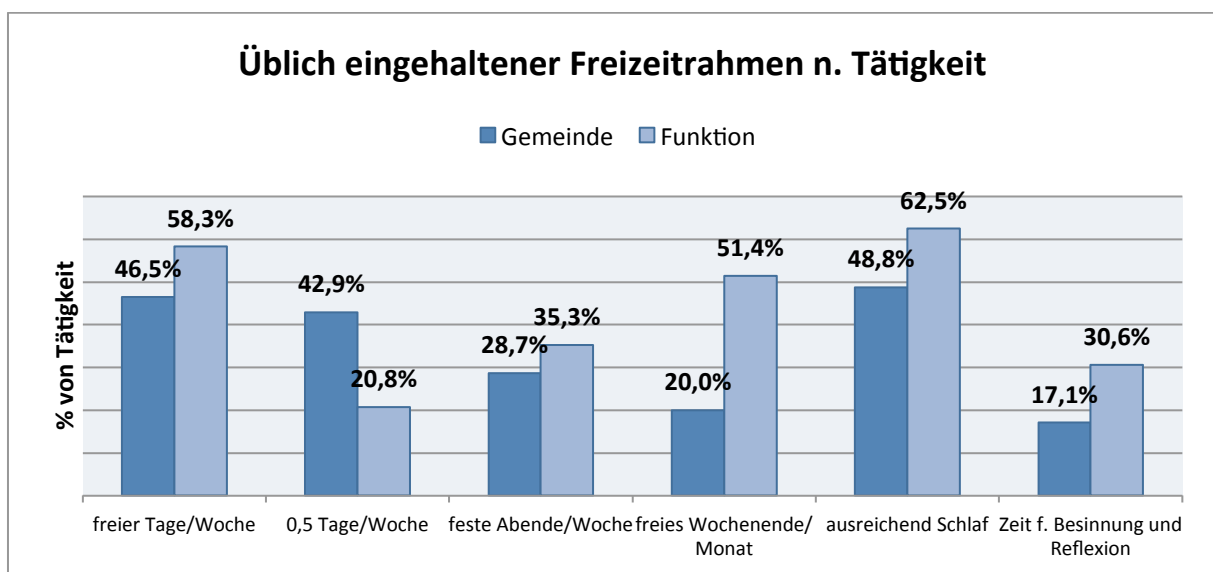
Abb. 33 Kreuzanalyse: Faktoren für die Strukturierung der Zeit nach Tätigkeit

	Gemeinde	Funktion	Alle
<b>mich selbst</b>	73,7%	87,8%	77,4%
<b>koll. Absprachen</b>	41,4%	58,7%	45,4%
<b>Absprachen m. Mitarb.</b>	39,8%	60,0%	42,3%
<b>Sachlogik der Tätigkeit</b>	58,9%	71,1%	61,1%
<b>klare Regelungen</b>	35,0%	40,7%	37,2%
<b>Absprachen m. Vorgesetzter/m</b>	32,4%	32,1%	35,3%
<b>Absprachen m. Familie/Partner/in</b>	61,7%	60,8%	61,7%

Bei aller Autonomie im beruflichen Handeln liegen die Anteile derer, die objektive Faktoren zur Strukturierung der (Arbeits-) Zeit nennen, im Funktionspfarrdienst zwischen fünf und 20 Prozent höher als im Gemeindepfarrdienst. Lediglich die Anteile der Nennung für „Absprachen m. Vorgesetzte/m“ und „Absprachen mit Familie/Partner/in“ liegen bei beiden Gruppen ungefähr gleichauf.<sup>49</sup>

Objektive Erfordernisse und ein klar geregelter Rahmen stellen jedoch eine organisationale Ressource dar, die es der Berufsgruppe erleichtert, Privatleben und Beruf in einer gesunden Balance zu halten. Wir haben bereits zeigen können, welchen Einfluss die ausgeübte Tätigkeit auf eine gelingende Work-Life-Balance (s.o. Abb. 19) und die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (Abb. 17) hat. Ähnliche Einflüsse der Tätigkeit sind auch auf den üblicherweise eingehaltenen Freizeitrahmen zu beobachten.

Abb. 34 Kreuzanalyse: Freizeitrahmen nach Tätigkeit



Angesichts dieser Zahlen wird deutlich, inwiefern es Gemeindepfarrern/innen erheblich schwerer fällt, Privates und berufliche Anforderungen in Einklang zu bringen. Dass weniger als die Hälfte der Gemeindepfarrer/innen angab üblicherweise „ausreichend Schlaf“ zu bekommen, ist dabei ein alarmierender Wert.

Sind diese Unterschiede nun durch die Tätigkeit bedingt oder durch eine bestimmte Haltung zum Dienst? Zur Klärung dieser Frage wurden vergleichende Regressionsanalysen durchgeführt, die verglichen mit dem Faktor Tätigkeit ein deutlich stärkeres Gewicht der Eigendefinition von „im Dienst“ für die Wahrnehmung eines bestimmten Freizeitrahmens ergaben. Beispielsweise liegt das Beta der Eigendefinition „immer im Dienst“ für die Einhaltung des freien Tags bei  $\beta = .129$ ; das Beta des Faktors Tätigkeit lag dagegen nur bei  $\beta = .030$ . Der maßgebliche Faktor für die Einhaltung eines bestimmten Freizeitrahmens ist daher in den meisten Fällen das eigene Dienstverständnis bzw. die Eigendefinition, wann man im Dienst ist. Ausnahmen bilden lediglich das freie Wochenende im Monat und der gesetzliche Urlaubsanspruch. Für die durchschnittliche Wochenarbeitszeit wirkt sich dagegen die Tätigkeit stärker aus als die Eigendefinition des Dienstes ( $\beta = -.226$ ).

Zwei weitere Faktoren könnten in diesem Zusammenhang noch interessant sein: die Einschätzung der Wichtigkeit von Freizeit (Frage 2.4) und die Wichtigkeit ständiger Erreichbarkeit (Frage 1.14).

<sup>49</sup> Eine Ausnahme bilden hier die Pfarrer/innen im Schuldienst, für die „Absprachen mit Vorgesetzter/m“ bedeutsamer sind. Daher liegt der Anteil bei allen Befragten hier etwas höher als bei den beiden dargestellten Gruppen.

Bei beiden Fragen zeigen sich nur marginale Unterschiede zwischen Pfarrer/innen im Gemeindedienst oder Funktionsdienst, lediglich für den Schuldienst ergeben sich deutlich andere Werte.

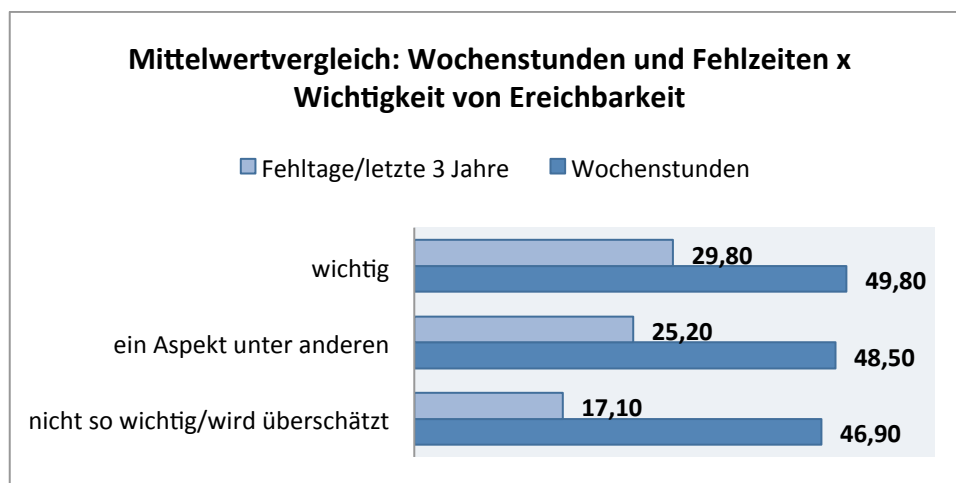
Sowohl die Berechnung der Korrelationsmaße als auch die Regressionsanalyse ergab nur relativ schwache Abhängigkeiten von Wochenarbeitszeit, Fehlzeiten, Berufszufriedenheit und dem Gelingen, Privates und Beruf in Einklang zu bringen, vom Faktor „Wichtigkeit von Freizeit und Erholung“. Das war bei den hohen Anteilen von deutlich über 90% der Nennungen für „sehr wichtig“ oder „wichtig“ kaum anders zu erwarten. Trotzdem ergibt ein Mittelwertvergleich durchaus nicht zu vernachlässigende Ergebnisse. So differiert die durchschnittliche Wochenarbeitszeit um etwas mehr als sieben Stunden in Abhängigkeit der Einschätzung, genügend Freizeit und Erholung seien sehr wichtig (48,8 Stunden) bzw. nicht so wichtig (41,4 Stunden), die Mittelwerte für die Berufszufriedenheit liegen hier bei 2,79 bzw. 2,14 und für das Gelingen, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen bei 3,6 bzw. 3,14. Vermutlich hängt aber die Einschätzung von Freizeit und Erholung von der Wochenarbeitszeit und dem Gelingen bei der Work-Life-Balance ab, und nicht umgekehrt.

Wie die Wichtigkeit ständiger Erreichbarkeit von den Befragten eingeschätzt wird, eignet sich nur für zwei Variablen als Prädiktor. Hochsignifikante Korrelationen bestehen zum Gelingen, Privates und Beruf in Einklang zu bringen, mit einem Gewicht von  $\beta = -.156$ . Das bedeutet, je höher die Befragten die Wichtigkeit ständiger Erreichbarkeit einschätzen, umso schlechter gelingt es ihnen Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen.<sup>50</sup> Für das Item „genügend Zeit für Besinnung und Reflexion“ wirkt sich die Einschätzung der Erreichbarkeit mit einem Gewicht von  $\beta = .213$  aus, d.h. je weniger Wichtigkeit die Befragten ständiger Erreichbarkeit zumaßen, umso eher gaben sie an genügend Zeit für Besinnung und Reflexion zu haben.<sup>51</sup>

Einen signifikanten Zusammenhang gibt es zum Freizeitrahmen von „1 freier Tag/Woche“ mit einem Gewicht von  $\beta = .132$ . Für die übrigen untersuchten Zusammenhänge liegt die Bedeutung dieses Faktors bei  $\beta < .10$ ; signifikante Korrelationen konnten hier nicht festgestellt werden.<sup>52</sup>

Abb. 35 Mittelwertvergleich:

Wochenarbeitszeit und Fehlzeiten in Abhängigkeit von der Bewertung ständiger Erreichbarkeit



<sup>50</sup> Dieser Indikator für Work-Life-Balance wirkt zwar relativ schwach auf die Krankheitstage aus, doch als Prädiktor für die Berufszufriedenheit hat dieser Indikator ein Gewicht von  $\beta = .344$ .

<sup>51</sup> Als Prädiktor für Berufszufriedenheit hat dieser Faktor ein Gewicht von  $\beta = .152$ , für die Krankheitstage  $\beta = .099$ .

<sup>52</sup> Untersucht wurden die Zusammenhänge der Faktoren „Wichtigkeit von Freizeit und Erholung“ und „Wichtigkeit ständiger Erreichbarkeit“ jeweils zur Wochenarbeitszeit, zu Fehlzeiten, zum Gelingen, Privates und Beruflichen zu vereinbaren, und zum üblich eingehaltenen Freizeitrahmen.



Dennoch ergeben sich auch bei diesem Zusammenhang durchaus relevante Unterschiede bei dem Vergleich der Mittelwerte (s. Abb. 34). Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit verringert sich von 49,8 Stunden bei den Befragten, die ständige Erreichbarkeit für wichtig erachten, auf 46,9 Stunden bei der Gruppe, die der Meinung ist Erreichbarkeit sei nicht so wichtig oder würde überschätzt. Die Fehlzeiten sinken sogar noch deutlicher von 29,8 Tagen in den letzten drei Jahren auf 17,1 Tage.

Trotz dieser durchaus eindrücklichen Werte ist die Bewertung ständiger Erreichbarkeit ein nur schwacher Prädiktor für die Gesundheit bzw. die Arbeitszufriedenheit von Pfarrerinnen und Pfarrern. Auch für die Frage nach persönlichen Erfolgskriterien ergeben sich nur schwache Zusammenhänge zum Gelingen von Work-Life-Balance oder zur Berufszufriedenheit bzw. zu den Fehlzeiten, so dass scheinbar doch objektive Faktoren der Arbeitssituation von Pfarrern/innen für eine gelingende Balance der Lebensdomänen relevant zu sein scheinen. Eine Ausnahme bildet hier lediglich die Eigendefinition der Befragten, wann sie „im Dienst“ sind.

Eine Untersuchung der Wirksamkeit von Berufsleitbildern für die Berufszufriedenheit und das Gelingen, Privates und Berufliches in Einklang zu bringen, ergab nur für 2 Leitbilder signifikante Zusammenhänge: „Pfarrer/in als Generalist/in“ und „Pfarrer/in als Repräsentant/in von Kirche“.<sup>53</sup> Je höher die Zustimmung zu den Leitbildern ist, umso schlechter gelingt es Berufliches und Privates in Einklang zu bringen, und umso geringer ist die Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf. Die Auswirkungen auf die Fehlzeiten sind eher marginal; die Wochenarbeitszeit steigt je höher die Zustimmung zu den Leitbildern ist.

Die eingangs aufgestellte Hypothese kann also durch den empirischen Befund nur zum Teil bestätigt werden. Sehr viel wirksamer als die persönlichen Einstellungen zum eigenen Dienst sind objektive Arbeitsbedingungen, die durch die Berufsgruppe nur bedingt zu beeinflussen sind.

Daraus leitet sich allerdings eine Verpflichtung für den Dienstgeber ab, im Rahmen seiner Fürsorgepflichten, stärker als bisher die Arbeitsbedingungen in den Blick zu nehmen und zum Beispiel im Rahmen des zurzeit beginnenden Chance-Prozesses (Pfarrstellen-Anpassung, Organisationsentwicklung durch die Beschlüsse der Landessynode zur „Weiterentwicklung der Volkskirche“ etc.) organisationale und soziale Gesundheitsressourcen zu entwickeln und zu stärken.

Betrachten wir daher noch weitere objektive Faktoren. Für die Faktoren Mehrarbeit durch Vertretungsdienste und die Anzahl der Bereitschaftsdienst für die Notfall-Seelsorge sind zwar Zusammenhänge zur Wochenarbeitszeit und zum Gelingen, Beruf und Privatleben zu vereinbaren messbar<sup>54</sup>, beide Auswirkungen dieser Faktoren auf die Berufszufriedenheit und die Krankheitstage sind allerdings marginal.<sup>55</sup>

Auch für den Faktor Dienstumfang sind nur schwache Korrelationen und geringe Einflüsse (Beta) zu Work-Life-Balance und zur Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf zu identifizieren ( $\beta < .10$ ). Ein Mittelwertvergleich ergibt trotzdem merkbare Unterschiede.

Die Work-Life-Balance wird am stärksten bei den stellenteilenden Ehepaaren beeinträchtigt, was nicht wirklich verwunderlich ist. Die Auswirkungen auf die Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf sind in dieser Gruppe nur minimal. Dagegen wirkt sich ein Dreiviertel-Dienstauftrag am stärksten negativ auf die Berufszufriedenheit aus. Auch dieses Ergebnis überrascht nicht, wenn man berücksichtigt,

---

<sup>53</sup> Die Gewichte als Prädiktoren für Work-Life-Balance liegen bei  $\beta = -.163$  bzw.  $\beta = .201$  für die Zufriedenheit mit dem Beruf bei  $\beta = -.079$  bzw.  $\beta = .161$

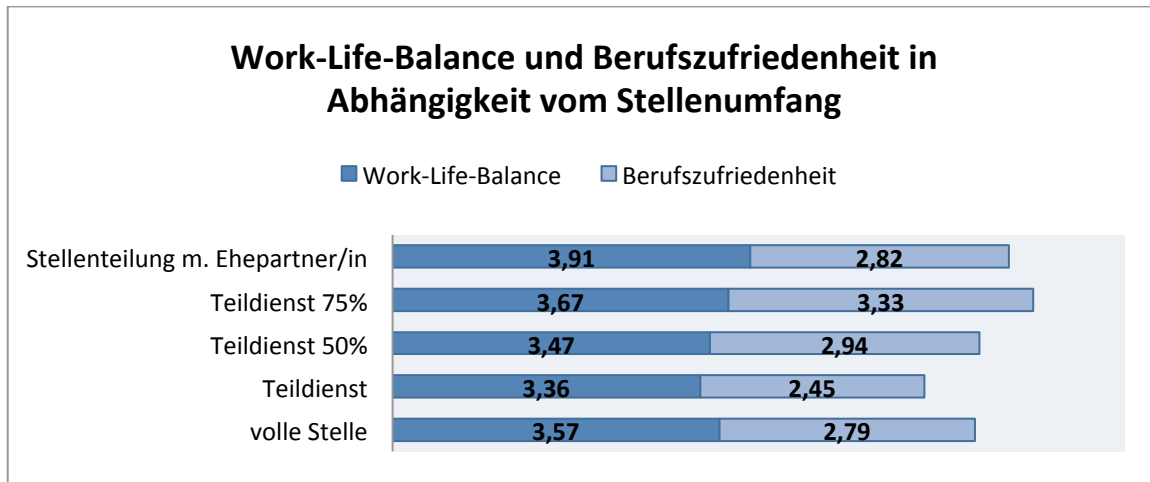
<sup>54</sup> Für die Mehrarbeit durch Vertretungsdienste liegt das Beta bei  $\beta = .209$  für die Wochenarbeitszeit und  $\beta = .148$  für Work-Life-Balance; für die Bereitschaftsdienst in der Notfall-Seelsorge liegt das Beta bei  $\beta = .245$  für die Arbeitszeiten und bei nur  $\beta = .085$ . Dass sich viele Vertretungen bzw. viele Bereitschaftsdienste auf die Arbeitszeit auswirken und dass es dann schwerer fällt, Privatleben und Beruf zu vereinbaren, ist evident.

<sup>55</sup> Für die Berufszufriedenheit liegt das Beta bei  $\beta = -.014$  für die Bereitschaftsdienste in der Notfall-Seelsorge und für die Fehlzeiten bei  $\beta = -.034$ .

dass die Gruppe für 75% des Gehalts mehr als 80% der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit bei einer vollen Stelle arbeitet.<sup>56</sup>

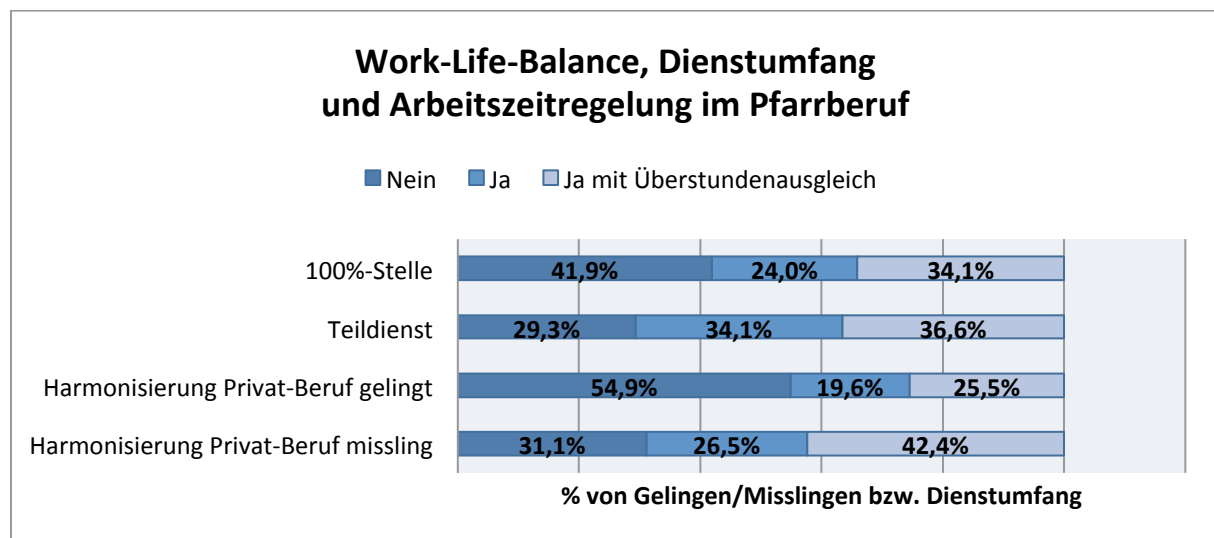
Abb. 35 Mittelwertvergleich:

Work-Life-Balance und Berufszufriedenheit in Abhängigkeit vom Dienstumfang



Daher ist es nur zu verständlich, wenn sich mehr als Zweidrittel der Geistlichen, die im Teildienst tätig sind, für eine Arbeitszeitregelung im Pfarrberuf aussprechen (s. Abb. 36).

Abb. 36 Kreuzanalyse: Arbeitszeitregelung im Pfarrberuf x Work-Life-Balance und Dienstumfang



Gelingt es den Befragten „nur unter Anstrengung“ oder „nicht so gut“ Privates und berufliche Anforderungen zu vereinbaren, sprechen sie sich mehrheitlich ebenfalls für eine Arbeitszeitregelung im Pfarrberuf aus. Daher ist zu überlegen, ob eine entsprechende Dienstordnung oder aber Zeitvereinbarungen, wie sie derzeit in der Evangelischen Kirche im Rheinland diskutiert werden, ein sinnvolles und hilfreiches Instrument zur Ermöglichung einer guten Balance von Privatleben und Beruf darstellen.

<sup>56</sup> Die Auswirkungen des Dienstumfangs auf die durchschnittlichen Fehlzeiten sind nicht wesentlich; die Ergebnisse eines Mittelwertvergleichs ergeben kein eindeutiges Bild, von dem sich allgemeingültige Aussagen ableiten ließen.