

## Zusammenfassung der Ergebnisse der Studie Pfarrberuf-heute

### **Professionsbrüche im Pfarrberuf**

Die von den Befragten empfundene Minderung gesellschaftlicher Wirksamkeit, geringeres gesellschaftliches Ansehen des Berufs und die Krise der „Institution Kirche“ beeinträchtigen in nicht unerheblichem Maß die Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf. Hinzu kommen die Kritik an den Arbeitsbedingungen sowie biografische Einflussfaktoren.

Die Bedingungen in ihrer Gesamtheit erzeugen Rollenstress, erschweren somit die Ausbildung einer beruflichen Identität und führen zu Professionsbrüchen, die sich in der unterschiedlichen Akzeptanz von Berufsbildern und Zielvorstellungen aufzeigen lassen.

So wird die Generalistenrolle nur noch von einem geringen Teil der Befragten akzeptiert. Vielmehr ist die Tendenz zu Berufsvorstellungen und Leitbildern erkennbar, die den Schwerpunkt auf ein deutlicher theologisch qualifiziertes Berufsprofil legen.

Pfarrerinnen und Pfarrer reagieren auf die Rollenstress auslösende „Krise der Institution“ mit charakteristischen Anpassungs- und Entlastungsstrategien.

Wir konnten eine Schwerpunktverlagerung zugunsten der personalen Anteile in den Berufsbildern und der Tätigkeit beobachten.

Ganz im Sinne des Prinzips, die Person müsse das Amt tragen, ist eine gewisse Entfremdung und negative Perspektive im Bezug zur Gesamtkirche festzustellen.

Institutionelle Aspekte sind für die Ausbildung einer beruflichen Identität im Pfarramt ohne größere Bedeutung. Geistliche definieren sich selbst in ihrem Berufsverständnis als Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrer jeweiligen Tätigkeit von den individuellen Berufsbildern her; der Bezug zur Kirchenorganisation findet dabei weniger Beachtung.

### **Arbeitssituation und Berufsbilder**

Aus den Haupttätigkeiten haben wir mittels statistischer Verfahren ermittelt, was die Befragten als Kerntätigkeiten im Pfarrberuf definieren:

Auf Menschen bezogene Tätigkeiten und Arbeitsbereiche, welche die pastoralen und theologischen Kompetenzen der Berufstätigen erfordern, werden zu diesen Kerntätigkeiten im Pfarrberuf gezählt.

Arbeitsfelder, die sich auf die Organisation beziehen, in der man seinen Dienst tut, bleiben von diesem Verständnis ausgenommen.

Das betrifft vor allem den Bereich der Verwaltungstätigkeiten, denen ein hohes Unzufriedenheitspotenzial zugeschrieben werden muss. Hohe Anteile an Verwaltungstätigkeiten im Pfarrberuf tragen nicht allein zu einer höheren

Unzufriedenheit bei, sie beeinflussen auch die Loyalität zur eigenen Kirche und die Einstellungen gegenüber Reformprojekten.

Ob die Befragten mit vollem Dienstumfang oder in einem Teildienst-Verhältnis tätig sind, entscheidet mit über ihre Berufszufriedenheit und die Zustimmung zu Vorstellungen vom Pfarrberuf.

Besonders für die im Gemeindepfarrdienst Teilzeit-Beschäftigten besteht die Herausforderung, Privatleben und dienstliche Erfordernisse in ein angemessenes Verhältnis zu bringen, was im beruflichen Alltag jedoch nur unzureichend gelingt.

Die Folge ist eine höhere Unzufriedenheit mit dem eigenen Beruf, die von den Betroffenen in Richtung auf eine Stärkung der personalen Aspekte in der Tätigkeit kanalisiert wird.

Außerdem ist hier die Ursache für eine Veränderung der dem Pfarrberuf zugrunde liegenden (Ideal-) Vorstellungen zu sehen. Von den Teilzeit-Beschäftigten werden eher kollegiale Berufsbilder, wie z.B. Teampfarramt, bevorzugt. Auch die Einstellung zu Beruf verändert sich. Begriffe wie „Beruf“ oder „Job“ werden häufiger genannt als bei Vollzeit-Beschäftigten.

Die bessere (personelle) Ausstattung der Gemeinden im städtischen Bereich und die stärker ausdifferenzierten und arbeitsteilig organisierten sozialen Gegebenheiten in der Stadt finden ihren Niederschlag in den Berufsbildern und in einer veränderten Einstellung zu eigenen Beruf bei Pfarrerinnen und Pfarrern aus städtisch geprägten Gemeinden.

Berufliche Schwerpunktsetzungen und die Rangfolge der Kern- und Haupttätigkeiten unterscheiden sich mitunter sehr entscheidend zwischen dem Pfarrdienst in der Stadt oder auf dem Land.

Im urban geprägten Umfeld wird der Pfarrberuf als Profession vergleichbar dem Arztberuf in der Stadt gesehen: mit der Möglichkeit zur Spezialisierung und zur Tätigkeit im Teildienst.

Vergleichbare Veränderungen in den Berufsbildern und der Einstellung zum Beruf können wir auch beobachten, wenn wir den Gemeindepfarrdienst mit dem Dienst in Funktional- oder Schulpfarrstellen miteinander vergleichen.

Angeichts der zum Teil sehr deutlichen Unterschiede muss gefragt werden, ob es noch zulässig ist, von dem Pfarrberuf zu sprechen. Das breite Spektrum unterschiedlicher Schwerpunktsetzungen und Berufsvorstellungen in den untersuchten Teilgruppen legt es nahe, eher von einem „Berufsfeld Pfarrerinnen oder Pfarrer“, also von den Pfarrberufen zu sprechen.

Die beiden Interessenvertretungen im Pfarrberuf werden von den Befragten sehr unterschiedlich wahrgenommen und bewertet. Insgesamt sind die Pfarrerinnen und Pfarrer in der EKKW mit der Interessenvertretung durch den PA zufriedener als mit dem Pfarrverein. In Einzeluntersuchungen können die Ergebnisse jedoch stark variieren.

## **Das Pfarrhaus als Schnittstelle zwischen Privatleben und Beruf**

Die Zufriedenheit mit der Wohnsituation hängt sehr stark von persönlichen Faktoren ab.

Singles bzw. Paare ohne Kinder und jüngere Pfarrer/innen sind deutlich unzufriedener als Pfarrfamilien.

Allerdings dürfte die höhere Zufriedenheit der Pfarrfamilien auch von pragmatischen Erwägungen ab (Wohnungsfindung mit Kindern ist schwieriger als ohne).

Die Ausstattung und Qualität des Pfarrhauses ist ein wichtiger Faktor bei einem Stellenwechsel. Pfarrer/innen mit höherer Stellenzahl seit ihrer Ordination sind deutlich zufriedener mit ihrer Wohnsituation.

Ob es Pfarrerinnen und Pfarrern gelingt, private Ansprüche und berufliche Erfordernisse in ein angemessenes und zufrieden stellendes Verhältnis zueinander zu bringen, hängt sehr stark davon ab, ob sie ein Pfarrhaus bewohnen oder eine andere Wohnform zur Verfügung steht.

Vor allem die soziale Kontrolle bzw. das Gefühl sozialer Kontrolle, die das Leben im Pfarrhaus mit sich bringt, sind Faktoren, welche als problematisch empfunden werden.

Auf der eher objektiven Seite ist vor allem die in vielen Pfarrhäusern nicht klar vollzogene Trennung von Amtsbereich und Privatbereich ein struktureller Faktor, der es erschwert, Privates und Dienstliches in Einklang zu bringen.

Die Arbeitsregion ist ein weiterer Faktor für die Zufriedenheit mit dem Wohnen im Pfarrhaus. Pfarrer/innen in der Stadt sind deutlich zufriedener als ihre Kolleg/innen auf dem Land.

Im städtischen Bereich lässt sich die Trennung von Privatbereich und Amtsbereich klarer vollziehen.

Die Ausstattung der Gemeinden ist besser (separates Gemeindebüro etc.).

Das Pfarrhaus in der Stadt steht nicht so stark im Mittelpunkt wie auf dem Land, wo das Pfarrhaus Anlaufstelle erster Ordnung für alle Hilfe Suchenden ist.

Die finanziellen Belastungen, die das Wohnen im Pfarrhaus mit sich bringt, beeinträchtigen das sensible Gleichgewicht von Verhaltenszumutungen und Benefits. Durch die reale oder empfundene finanzielle Benachteiligung der Pfarrhaus-Bewohner/innen gegenüber anderen, besonders durch die Mehrbelastungen der letzten Jahre (steuerlicher Mietwert, Renovierungspauschale etc.) ist der „package deal“ aus dem Gleichgewicht geraten. Wir sehen darin einen Grund für die zum Teil sehr emotional geführten Diskussionen um das Pfarrhaus.

Die Zufriedenheit mit der Wohnsituation ist ein nicht unwesentlicher Faktor für die Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf und die Identifikation mit der eigenen Kirche.

Pfarrhaus-Bewohner/innen raten ihren Kindern verhältnismäßig seltener zum Theologiestudium zu als Pfarrer/innen, die nicht im Pfarrhaus wohnen.

Mit der Wohnsituation im Pfarrhaus Unzufriedene sind auch deutlich unzufriedener mit dem Image ihrer Kirche als ihre zufriedenen Kolleg/innen.

Alle Maßnahmen, welche die Wohnsituation in den Pfarrhäusern verbessern (Trennung von Wohn- und Amtsbereich, finanzielle Verbesserungen) tragen zu einer höheren Zufriedenheit mit dem Beruf und der Kirche als Arbeitgeber bei. Sie sind letztlich Maßnahmen der Personalentwicklung.

### **Berufliche Entwicklung im Pfarrberuf**

Pfarrerinnen und Pfarrer sind in hohem Maß zufrieden mit den Fort- und Weiterbildungsangeboten. Sie investieren viel Zeit und Motivation in die berufliche Weiterqualifikation.

Es ist ein Kernbedarf für die Fortbildungsangebote festzustellen:

Seelsorge und Gottesdienst  
Organisation, Kommunikation, Leitung.

Pfarrerinnen und Pfarrer sehen jedoch nur geringe Chancen, eine attraktive Stelle innerhalb der Landeskirche zu finden.

Das beeinträchtigt die Zufriedenheit mit dem Beruf.

Vor allem die Berufsunzufriedenen wünschen sich Möglichkeiten zur Spezialisierung und zum Einsatz der in Fortbildungen erworbenen Fähigkeiten.

Die Personalführungsgespräche/Jahresgespräche werden grundsätzlich befürwortet. Nur in der Frage, wer diese Gespräche führen soll, ergibt sich kein eindeutiges Bild (Dekan/in, Supervisor/in, kirchliche Beauftragte...).

### **Typologien im Pfarrberuf**

Mittels statistischer Verfahren konnten vier Pfarrtypen extrahiert werden, die sich in der Zustimmung zu Berufsbildern und dem Pfarrberuf zugrunde liegenden Leitbildern unterscheiden. Den Pfarrtypen lassen sich bestimmte Kompetenzprofile zuordnen. Siehe unten stehende Tabelle:

Pfarrtyp	Aspekte aus Leitbildern	Kompetenzen
<b>Typ A</b> <b>Zielperspektive</b> <b>Gemeindeaufbau/</b> <b>Kybernetik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pfarrer/in im Teampfarramt</li> <li>• Pfarrer/innen fördern Gemeindeleben, indem sie Ehrenamtliche ermutigen und anerkennen sowie deren Eigeninitiative koordinieren</li> <li>• Pfarrer/innen setzen Impulse innerhalb der Zusammenarbeit der Hauptamtlichen</li> <li>• Pfarrer/innen entwickeln die Gemeindearbeit in Kontext regionaler Schwerpunktsetzung und Zusammenarbeit.</li> <li>• Vor dem Hintergrund ihres Privatlebens strukturieren Pfarrer/innen klar ihre Dienstverpflichtungen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Christentum weitergeben an die nächste Generation</li> <li>• öffentlich wirksam werden lassen, woran ich mich selbst orientiere</li> <li>• Ehrenamtliche motivieren und zur Zusammenarbeit anregen</li> <li>• eigenes und gemeinschaftliches Leben und Arbeiten vom Glauben geprägt sein lassen</li> <li>• Privatleben und berufliche Verpflichtungen miteinander vereinbaren</li> </ul>
<b>Typ B</b> <b>Zielperspektive:</b> <b>Seelsorge/Diakonie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufmerksam, kritisch und solidarisch orientieren Pfarrer/innen in persönlichen und gesellschaftlichen Konfliktsituationen.</li> <li>• Pfarrer/innen sind kompetente und verständnisvolle Seelsorgerinnen und Seelsorger.</li> <li>• In diakonischer Tradition helfen Pfarrer/innen Menschen in Notsituationen und setzen sich für ihre Belange ein.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• als Seelsorger/in durch Gespräche hilfreich sein</li> <li>• eingreifen, wenn Menschen in Not, sind und ihnen durch Fürsprache wirksam helfen</li> <li>• in persönlichem, aber auch im gesellschaftlichen Bereich klären und vermitteln</li> </ul>
<b>Typ C</b> <b>Zielperspektive:</b> <b>Traditionsvermittlung/</b> <b>Repräsentation von</b> <b>Kirche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Theologische Leitung der Gemeinde</li> <li>• religiös-moralisches Vorbild</li> <li>• Durch die Förderung geistlichen Lebens bei sich und anderen festigen Pfarrer/innen das Fundament ihrer Arbeit.</li> <li>• Pfarrer/innen vermitteln religionspädagogisch kompetent Inhalte und Werte christlicher Tradition.</li> <li>• Pfarrer/innen sind kompetente Gesprächspartner und stellen Beziehungen her zwischen der biblisch-christlichen Tradition und der gegenwärtigen Kultur- und Lebenswelt.</li> <li>• Pfarrer/innen müssen bereit sein, in einer Grundsolidarität zur Kirche zu stehen, die auch in Konflikten als kritische Solidarität erkennbar bleibt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stets erkennbar als Vertreter/in der Kirche Stellung beziehen</li> <li>• die Probleme und Kooperationsmöglichkeiten in der Region aufgreifen und nutzen</li> <li>• Christentum weitergeben an die nächste Generation</li> <li>• öffentlich wirksam werden lassen, woran ich mich selbst orientiere</li> <li>• eigenes und gemeinschaftliches Leben und Arbeiten vom Glauben geprägt sein lassen</li> </ul>
<b>Typ D</b> <b>Zielperspektive:</b> <b>Professionalität/</b> <b>Management</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalist/in</li> <li>• Manager/in</li> <li>• sozialer Profi</li> <li>• religiöser Profi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• in persönlichem, aber auch im gesellschaftlichen Bereich klären und vermitteln</li> <li>• stets erkennbar als Vertreter/in der Kirche Stellung beziehen</li> <li>• Ehrenamtliche motivieren und zur Zusammenarbeit anregen</li> <li>• meine hauptamtlichen Mitarbeiter/innen motivieren und zur Zusammenarbeit anregen</li> </ul>