

Liebe Vereinsmitglieder!

»Pfarrer sein ist ein einmaliger Beruf. Mir stehen Türen offen. Menschen freuen sich, wenn ich komme. Ich werde erwartet und spüre: Ich werde gebraucht – wenn das Leben beginnt, wenn Kinder und Jugendliche heranwachsen, wenn Menschen Zukunft planen und auch, wenn ein Leben im Sterbezimmer zu Ende geht.« Mit diesen Worten leitete jüngst der 2. Vorsitzende des bayerischen Pfarrer- und Pfarrerinnenvereins, Hans-Friedrich Schäfer, seinen Jahresbericht ein.



Wie müssen die (guten) Bedingungen für den Pfarrberuf aussehen – heute und in der Zukunft? Darüber haben die Mitglieder der westfälischen Landessynode im November auf ihrer Tagung ausführlich nachgedacht. In unterschiedlichen Arbeitsformen wurde eine Bestandsaufnahme ebenso vorgenommen, ebenso auch Ausblicke auf zukünftige Herausforderungen und Chancen für ein gutes Miteinander in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche. Im Zuge dieses Austausches wurden recht große Meinungsunterschiede im Hinblick auf die Bedeutung und Ausgestaltung des Pfarrberufes deutlich. Für mich steht dabei fest, dass eine Bezeichnung des Pfarrberufes als »Job« den beamtenrechtlichen Status des Pfarramtes und die damit verbundene Freiheit in Verkündigung, Seelsorge und Bildung infrage stellt. Auch erwarten die Menschen in unserer Kirche etwas anderes von ihrer Pfarrerin und ihrem Pfarrer: Es ist ja kein Zufall, dass die Pfarrerin und der Pfarrer in der Beliebtheit und Wertschätzung bei allen Umfragen noch sehr weit oben auf der Skala stehen, obwohl die Institution Kirche längst tiefer abgerutscht ist. Eben weil die meisten ihren Beruf nicht als Job verstehen, sondern weil sie ihr Amt überzeugt und deshalb überzeugend, frei und in der Öffentlichkeit stehend ausüben, sind sie glaubwürdig, beliebt und im Diskurs der Öffentlichkeit unverzichtbar.

Dies führt mich gleich zur zweiten Anmerkung. Wie gewohnt kritisch wurde das Thema NKF-Westfalen

im Plenum der Synode und im Tagungs-Finanzausschuss diskutiert. Ein Ergebnis: NKF-Westfalen wird für alle kommen. Gleichwohl ist die wiederholt erhobene Forderung, ein möglichst überschaubares Finanzsystem mit verminderter Komplexität zu etablieren, nun wohl endlich auch bei den Verantwortlichen angekommen. Die vom Vorstand unseres Pfarrvereins schon vor Jahren erhobene Forderung, das sogenannte Haushaltsbuch, dessen Praktikabilität und Nutzen ja grundsätzlich zweifelhaft sind, aus theologischen (!) Gründen nicht auf den Pfarrberuf anzuwenden,

findet Zustimmung bei der Spitze der Kirchenleitung. Für das Amt der Pfarrerin und des Pfarrers sind allein die durch die Ordination gegebenen Maßstäbe in Geltung und keinesfalls irgendwelche pekuniären Kennzahlen.

Bei der Umsetzung aller Konsequenzen des teuren Unterfangens NKF-Westfalen kommen auf die mittlere Ebene unserer Landeskirche, also vornehmlich die Kirchenkreise, noch manche Herausforderungen zu. Von dort waren – bis auf einige Ausnahmen – allerdings keine kritischen Rückfragen zu hören. Eigentlich merkwürdig ...

In dieser PV-Info geht es unter anderem um Gesundheitsressourcen und Belastungspotenziale. Gut, gerne und gesund den Pfarrberuf ausüben – hoffentlich ist uns allen, liebe Mitglieder, das im kommenden Jahr gegeben. Viele Menschen in unserer Kirche denken darüber nach und arbeiten an Bedingungen, die dies ermöglichen. Dass es auch durchaus kontraproduktive Entwicklungen gibt, darf dabei allerdings nicht verschwiegen werden. Alle sollten stets dessen eingedenk sein, was Präses Annette Kurschuss betonte: »Der Pfarrberuf ist nach außen wie innen zentral.«

Eine gesegnete Advents- und Weihnachtszeit sowie ein gutes Jahr 2016 wünscht Ihnen
Ihr Jan-Christoph Borries

Gemeinsam Kirche sein – eine zu gestaltende Aufgabe

Eindrücke von der Landessynode 2015

Pfarramt in der Dienstgemeinschaft

Eines der zentralen Themen der diesjährigen Landessynode war die Frage nach dem »Pfarramt in der Dienstgemeinschaft unserer Kirche«. Diese ist wahrlich nicht neu. Neu allerdings war die Vorlage eines detaillierten Berichts über die pastorale Personalentwicklung unter Berücksichtigung weiterer kirchlicher Berufe wie Kirchenmusiker, Küsterinnen oder Gemeindepädagogen, dabei ausgehend von den Artikeln 18 und 19 sowie 44 bis 52 unserer Kirchenordnung. Vorgelegt von Oberkirchenrätin Petra Wallmann und Landeskirchenrat Dr. Dieter Beese, sollte dieser Personalbericht die Grundlage bieten für einen ausführlichen Diskurs.

Begleitend dazu erläuterte Präses Annette Kurschus mit ihr theologisches Verständnis von Auftrag und Herausforderungen des Pfarramts heute. Dieses Amt sei auch zukünftig »nach außen wie nach innen zentral«. Unbenommen davon bleibt es gemäß dem allgemeinen Priestertum aller Gläubigen die Aufgabe jeder und jedes Einzelnen, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Gleichwohl nehme das Pfarramt »nach Alter, Herkunft und Fülle der Aufgaben eine faktische Sonderstellung in unserer Dienstgemeinschaft ein«. Pfarrerinnen und Pfarrer werden als Vorbilder wahrgenommen und »gehören unter die Leute«, damit man »ihr Gesicht vor Ort« kenne. Zudem sollten sie in der Lage sein, »in öffentlicher Verantwortung aus dem Glauben heraus fundiert Stellung zu nehmen zu gesellschaftlichen, politischen und weltanschaulichen Fragen.« Festzuhalten sei dabei: »Die Fülle der Aufgaben ... hat ihre Mitte in Predigt, Taufe und Abendmahl.«

Für die Präses gilt es, am Beamtenstatus festzuhalten, um in einer gewissen Unabhängigkeit die Voraussetzungen dafür zu finden, dass Pfarrerinnen und Pfarrer »die manchmal unbequeme und widerständige Botschaft des Evangeliums frei und unbefangen in die Welt tragen können«. Zu dieser Freiheit des Pfarramtes gehöre aber zugleich eine Durchlässigkeit von Privatleben und Beruf gehört, mit der durchaus auch Einschränkungen verbunden sind.

Leider fand dieser zu kontroverser Diskussion einladende Impuls in dem sich anschließenden Prozess kaum Berücksichtigung. Die Synodalen waren dabei eingeladen, sich auf eine besondere Form von Gruppenarbeit einzulassen, dem in der Unternehmensberatung entwickelten »World-Café«. (Angemerkt sei: oh-

ne Kaffee, der stand allein in den Pausen bereit ...) Unter der Moderation von dem Betriebswissenschaftler Dr. Matthias zur Bonsen und Pfarrer Michael Westerhoff von der Agentur für Personalberatung und Personalentwicklung der EKVW wurden unter dem Leitthema »Das Pfarramt in der Dienstgemeinschaft« verschiedene Themenschwerpunkte wie »Herausforderungen heute«, »Angestrebte Zukunft«, »Leitlinien/Kriterien« oder »Mögliche konkrete Wege« in ständig wechselnden Tischgruppengesprächen erörtert. Die Anregungen und vorläufigen Erkenntnisse liegen nun einer Projektgruppe zur weiteren Bearbeitung vor. Nach diesem Aufschlag in der Landessynode soll unter Beteiligung unseres Pfarrvereins im Januar 2016 im Rahmen eines Experten-Hearings sowie in der Folgezeit in Arbeitsgruppen diese Thematik vertieft werden. Ziel dabei ist es, für die Landessynode 2016 eine detaillierte Vorlage zur Beratung und Beschlussfassung erarbeiten.



Ulrich Conrad

Kirchensteuern

»Frohe Botschaft für die Landessynode«, so titelte die Neue Westfälische ihren Bericht über die Haushaltsrede des Vizepräsidenten Klaus Winterhoff. Und in der Tat konnte dieser entspannt in seinem letzten Rechenschaftsbericht einen »Rekord-Haushalt« vorstellen, der an vielen Stellen aufatmen lässt: die Versorgungskasse für Pfarrer und Kirchenbeamte, deren Deckungsgrad inzwischen 53 % erreicht hat, Kirchenkreise und Gemeinden sowie Aufgaben und Projekte der Landeskirche (beispielsweise Luther-Jahr 2017, Deutscher Evangelischer Kirchentag 2019 in Dortmund, der »Fonds Heimerziehung in den 50er und 60er Jahren« oder die aktuelle Flüchtlingshilfe), sie alle profitieren von den Steuermehreinnahmen in Höhe von rund 50 Millionen Euro über dem Ansatz 2015. Dennoch bleibt die Mahnung des Finanzchefs: »Das können wir dankbar zur Kenntnis nehmen – gewöhnen dürfen wir uns daran nicht.«

Neues Kirchliches Finanzmanagement Westfalen (NKF-Westfalen)

Besondere Aufmerksamkeit nahm die Erörterung zu NKF-Westfalen ein. Die eingeschränkte Evaluation aus der Arbeit der Pilotkirchenkreise ließ eine bewegte, kritische Diskussion im Tagungsfinanzausschuss folgen. An dieser Stelle sei an die Stellungnahme unseres Pfarrvereins zum gesamten Vorhaben erinnert, auf welche unser Vorsitzender Jan-Christoph Borries im Plenum noch einmal pointiert hinwies. Nach sachlich geführter Debatte fasste die Synode, dankend den beteiligten Pilotkirchenkreisen und Projektsteuerungsgruppe, folgenden Beschluss: »2. Der bisher eingeschlagene Weg zur Einführung NKF-Westfalen soll fortgesetzt werden. Dabei soll dem Gesichtspunkt der Komplexitätsreduzierung besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. 3. Der Landessynode ist über den Fortgang der Arbeit zu berichten.« Im Klartext: Wir führen das NKF-Westfalen ein, bleiben aber im Lernprozess, um das Bestmögliche zu erreichen – getreu dem Apostelwort aus 1. Thessalonicher 5,21f: »Prüft aber alles, und das Gute behaltet. Meidet das Böse in jeder Gestalt.«

Wahlen zur Kirchenleitung

Mit überwältigender Mehrheit wurde Oberkirchenrat Dr. Arne Kupke zum Mai 2015 als juristischer Vizepräsident gewählt. Der Pfarrverein gratuliert auch an dieser Stelle herzlich zur Wahl und wünscht ihm für die Zukunft Gestaltungskraft und Besonnenheit, vor allem aber Gottes segnendes Geleit. Der Vorstand freut er sich auf eine Fortsetzung der konstruktiven Zusammenarbeit. Zugleich dankt er dem Noch-Amtsinhaber Klaus Winterhoff für die langjährige kritisch-vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Als nebenamtliches Mitglied der Kirchenleitung wurde in der Nachfolge der Paderborner Superintendentin Anke Schröder der Vlothoer Superintendent Andreas Huneke gewählt. Der Vorstand des Pfarrvereins wünscht diesem unserem Vereinsmitglied für seine Aufgaben Kraft und Gottes Segen.

Bischofs-Titel

Die Amtsbezeichnung Bischöfin oder Bischof für die oder den Präses ist nach langer Zeit wieder ins Gespräch gebracht worden. Um ein besseres Verständnis für den Inhalt dieses westfälischen Leitungsamtes nach innen und vor allen nach außen zu erreichen, hat für die Superintendenten-Konferenz der Dortmunder Ulf Schlüter einen entsprechenden Antrag eingebracht. Die Landessynode soll nun 2016 über eine Änderung der Kirchenordnung entscheiden.

Wahlalter für Presbyterium

Mit Dank nahmen die Vertreter der Jugend die Absenkung des Wahlalters für ein Presbyterium auf 14 Jahre zur Kenntnis. Dieser fand einen schönen Ausdruck in der Darreichung eines Gebäckteilchens an alle, allerdings erst nach der Beschlussfassung, so dass kein süßer ›Bestechungsversuch‹ vorlag. Jetzt wird es darauf ankommen, Jugendliche im Kirchlichen Unterricht und in der Jugendarbeit entsprechend vorzubereiten und zu motivieren, von ihrem Wahlrecht zukünftig regen Gebrauch zu machen.

Flüchtlinge

Von Beginn an stand diese Landessynode unter den Eindrücken der grausamen Terroranschläge von Paris; diese wurden im Eröffnungsgottesdienst durch Superintendent Klaus Majoress und den Mitgliedern des Kirchenkreises Lüdenscheid-Plettenberg einfühlsam aufgenommen.

Die besonderen Herausforderungen durch die stetig steigende Zahl von Flüchtlingen akzentuierte nicht zuletzt die Präses in ihrem Bericht. Dies führte zu einer deutlichen Erklärung der Synode zur Flüchtlingsfrage mit der Forderung nach nachhaltigem Einsatz für die »uneingeschränkte Geltung des Flüchtlingsschutzes, insbesondere des Grundrechts auf Asyl als Individualrecht«, das Offenhalten des Nachzugsrechtes für die Kernfamilie sowie die Beibehaltung und Unterstützung des Projektes »Mediterranean Hope«.

Wissend, dass in dieser Situation unsere Kirche nicht unverändert bleiben kann, bat die Synode die Kirchenleitung, »eine Hauptvorlage zum Thema ›Kirche in der Einwanderungsgesellschaft‹ auf den Weg zu bringen«.

Konzentriertes Tempo

Die Synode war zwischenzeitlich in »atemberaubenden Tempo« unterwegs, wie die Präses anmerkte. Das zügige und konzentrierte Arbeiten der Synodalen führt schließlich dazu, dass die Synode um einen halben Tag verkürzt am Donnerstag Abend mit den Reisesegen zum Abschluss kam.

Ulrich Conrad, 70, ist seit 2008 im Ruhestand und als stellvertretender Vorsitzender unseres Pfarrvereins sachverständiger Gast der Landessynode.

Gesundheitsressourcen und Belastungspotenziale im Pfarrberuf

Ergebnisse der Gesundheitsstudie aus der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck

Die folgenden Ausführungen beruhen auf einem foliengestützten Vortrag, den der Verfasser am 2. Juli 2015 im Kloster Loccum auf einer Tagung von Pax-Familienfürsorge/Versicherer im Raum der Kirchen gehalten hat. Diese wiederum fassen wesentliche Ergebnisse einer Studie zusammen, die auch als Buch erschienen.

Andreas Rohnke: Salutogenese und Gesundheitsmanagement im Pfarrberuf. Empirische Studie und Analyse von Gesundheitsressourcen und Belastungspotenzialen im heutigen Pfarrberuf; aim-Verlagshaus, Frankfurt am Main 2015, 286 Seiten; 21,90 Euro

Auch wenn diese Studie eine repräsentative Befragung von Pfarrerinnen und Pfarrern einer Nachbarkirche darstellt und interpretiert, dürften ihre Ergebnisse im Grundsatz auch unsere westfälische Situation zutreffend spiegeln. Von daher ist dem Verfasser zu danken, dass er sich den Mühen einer Ausarbeitung für PV-Info unterzogen hat.

Anlass und Ansatz der Studie

Im Frühjahr 2013 führte die Pfarrvertretung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW) eine Befragung der dortigen Pfarrerschaft zur Ressourcen und Belastungen im Pfarrberuf durch. Die Studie untersuchte die Zusammenhänge zwischen der arbeitsbezogenen Gesundheit bei Pfarrerinnen und Pfarrern der EKKW sowie deren berufsspezifischen Arbeitsbedingungen. Sie ist als Gefährdungsanalyse im Sinne des § 5 Arbeitsschutz-Gesetz (ArbSchG) angelegt und entspricht auch den neuen Auflagen des Gesetzes zur Ermittlung psychischer Gefährdung am Arbeitsplatz.

Aufgrund einer deutlichen Zunahme von Belastungs-erkrankungen bei Geistlichen seit einigen Jahren tritt die Pfarrvertretung der Landeskirche für die Einrichtung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) für den Pfarrberuf ein. Die quantitative Vollerhebung hatte daher folgende Ziele:

- die Identifikation von Belastungspotenzialen und Gesundheitsressourcen im Pfarrberuf der EKKW,
- die Erstellung einer Gefährdungsanalyse als Grundlage für ein Gesundheitsmanagement im Pfarrberuf der EKKW,
- die Gewinnung von verlässlichen Daten zur Ableitung von Handlungsoptionen für das Gesundheitsmanagement und

- die Gewinnung von Maßstäben für ein salutogenetisch orientiertes strategisches Leitungshandeln der Kirchenleitung der EKKW.

Die Befragung erbrachte repräsentative und valide Ergebnisse bei einer Beteiligung von 33,6 % aller Pfarrerinnen und Pfarrer der EKKW. Der Vergleich mit der Personal-Statistik der Landeskirche ergab nur marginale Unterschiede. Die verwendeten Fragen-Samples zeigten eine hohe Reliabilität, so dass die Studie verlässliche und repräsentative Ergebnisse erbrachte.



Andreas Rohnke

Theoretische Grundlage der Studie

Als theoretische Grundlage der Studie wurde Aaron Antonovskys Konzept der Salutogenese gewählt. Dieses medizin-soziologische Konzept fragt anders als andere Konstrukte nicht nach Ursachen für das Entstehen von Krankheit, sondern kehrt die Fragestellung um, indem es die Voraussetzungen für Gesundheit beschreibt. Dabei geht Antonovsky von generalisierten Widerstandsressourcen aus, deren Vorhandensein und Verfügbarkeit über den Status auf einem Kontinuum von Krankheit zu Gesundheit (HEDE-Kontinuum; von health-ease-dis-ease = Gesundwerden-Krankwerden) entscheiden. Neben gesellschaftlichen, finanziellen, politischen und anderen Ressourcen beschreibt Antonovsky den »Kohärenz-Sinn« mit seinen drei Elementen Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Bedeutsamkeit als wichtigste Gesundheitsressource, die gleichzeitig auch Steuerungsinstanz für den Prozess der Stressbewältigung (Coping) ist.

Daneben flossen verwandte Konzepte mit ein: Resilienz und Widerstandsfähigkeit, sowie Work-Life-Balance und Ergebnisse der Arbeitszufriedenheitsforschung. Darüber hinaus sind für den Pfarrberuf berufstheoretische Überlegungen wirksam, die ebenfalls in die theoretische Grundlegung eingeflossen sind. Aus den genannten Konzepten wurden die Instrumente für die Vollbefragung der Pfarrerschaft in der

EKKW abgeleitet. Dabei fand auch der SALSA-Fragebogen (Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse) Aufnahme, der von Martin Rimann und Ivars Udris entwickelt wurde und ebenfalls salutogenetisch orientiert arbeitsbezogene Gesundheitsressourcen und Belastungspotenziale erhebt.

Die untersuchten Aspekte bestätigen bis auf wenige Ausnahmen die Forschungshypothese, dass organisationale, soziale und personale Ressourcen zur Verbesserung der arbeitsbezogenen Gesundheit beitragen bzw. die gesundheitsschädigenden Wirkungen der berufsspezifischen Arbeitsbelastungen abmildern.

Wie lässt sich Gesundheit messen?

In Hearings und im Pre-Test wurden verschiedene psychologische Testverfahren als Messinstrumente für die arbeitsbezogene Gesundheit vorgestellt und auf ihre Akzeptanz in der Zielgruppe hin überprüft. Die Ergebnisse gaben Anlass zur begründeten Vermutung, diese Verfahren würden in der Zielgruppe als »Psycho-Test« abgelehnt und dadurch die Befragungsergebnisse verfälschen. Daher wurde auf ihre Anwendung verzichtet. – Als Indikatoren für die arbeitsbezogene Gesundheit wurden die »Zufriedenheit mit dem Beruf« und die »Fehlzeiten der letzten drei Jahre« zur Überprüfung der Hypothesen herangezogen. Zunächst einige Zahlen zur Entwicklung der Berufszufriedenheit im Pfarrberuf:

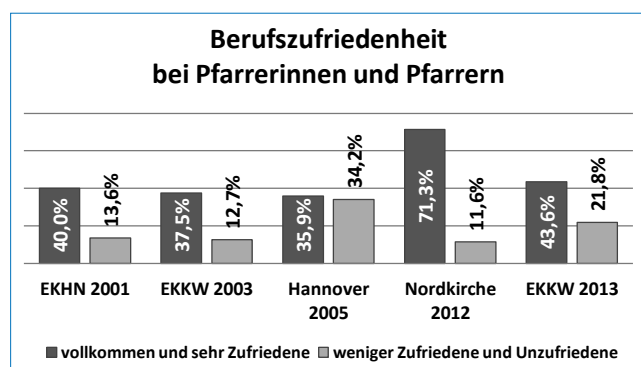


Abb. 1: Berufszufriedenheit bei Pfarrerinnen und Pfarrern

Der Anteil der mit dem Pfarrberuf vollkommen oder sehr Zufriedenen liegt allgemein bei der Marke von etwa 40 % und ist damit im Vergleich zu anderen Berufsgruppen relativ hoch. Der Anteil der weniger Zufriedenen oder Unzufriedenen variiert zwischen 12 % und 14 %.

Die Berufszufriedenheit spiegelt dabei die Gesamtzufriedenheit, also gewissermaßen die oberste »Schicht« der Zufriedenheit, die sich aus der Zufriedenheit mit verschiedenen Faktoren ergibt. Schon

der Vergleich der Berufszufriedenheit bei Geistlichen im Gemeindepfarramt und im Funktionsdienst zeigt die Bedeutung der Arbeitsbedingungen für die Zufriedenheit mit dem Beruf. Waren 38 % der Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer mit ihrem Beruf vollkommen oder sehr zufrieden, lag der Anteil der vollkommen oder sehr Zufriedenen bei Funktionspfarrerinnen und -pfarrern bei 63 % (sic!).

Die Zahl der Krankheitstage der letzten drei Jahre lag im Mittel bei 25,4 (Kalender-)Tagen. Im Vergleich dazu betrugen die Fehlzeiten im Dienstleistungsgewerbe in diesem Zeitraum bei 33,4 (Arbeits-)Tagen. Den Zusammenhang von Berufszufriedenheit und Fehlzeiten zeigt bereits eine einfache Kreuzanalyse. Danach liegen die Fehlzeiten der mit ihrem Beruf Zufriedenen bei 18,4 Tagen in den letzten drei Jahren, bei den Unzufriedenen mit 42,1 Tagen dagegen sind sie mehr als doppelt so hoch. Entsprechend unterscheiden sich die durchschnittlichen Fehlzeiten von Geistlichen im Gemeindepfarramt mit 29,6 Krankheitstagen von im Funktionspfarrdienst mit 20,5 Tagen nicht unerheblich.

Profil des Pfarrberufs: Gutes Sozialklima, aber quantitative Überforderung

Der Vergleich der Ergebnisse dieser Studie mit den Ergebnissen der SALSA-Studie ergibt ein spezifisches Profil von Belastungen und Ressourcen des Pfarrberufs in der EKKW, das im Vergleich zu anderen Berufen markante Unterschiede zeigt. So können das soziale Klima und die soziale Unterstützung im Vergleich zur SALSA-Studie als deutlich besser bewertet werden. Die beruflichen Belastungen durch eine quantitative Überforderung sind jedoch bei Geistlichen stärker wirksam als in anderen Berufen. Dieses Ergebnis wird durch den Befund bezüglich der Arbeitszeiten und der eingeschätzten Veränderung der beruflichen Belastungen bestätigt und lässt sich darauf zurückführen, dass es im Pfarrberuf keine Arbeitszeitregelung gibt.

Die erhobenen Durchschnittswerte der wöchentlichen Arbeitszeiten differieren je nach Tätigkeit. Pfarrerinnen und Pfarrer mit voller Stelle im Gemeindepfarrdienst arbeiten ihren Angaben zufolge durchschnittlich 54,1 Stunden pro Woche, Geistliche in einem funktionalen Pfarramt gaben ihre Arbeitszeit mit durchschnittlich 50 Wochenstunden an. Während im Teildienst im funktionalen Bereich die angegebenen Wochenstunden dem Stellenumfang im Vergleich zu Vollzeittätigkeit ungefähr entsprechen, lassen sich die Arbeitszeiten im Teildienst in einer Gemeinde nicht vergleichbar klar abgrenzen.

Das alte Sprichwort »Ab Peter und Paul wird der Pfarrer faul.« scheint nicht mehr gültig zu sein. Die

Mehrarbeit in Stoßzeiten wie etwa rund um die kirchlichen Hochfeste lassen sich in ruhigeren Zeiten kaum noch ausgleichen. Entsprechend gaben 55,4 % der Befragten an, die Arbeitsbelastung im Pfarrberuf habe in den letzten Jahren (stark) zugenommen. 25,3 % sah hier keine Veränderung der Belastung und 19,3 % gab an, die Arbeitsbelastung habe (stark) abgenommen.

Folglich führt der Faktor »zunehmende Arbeitsverdichtung« mit 62,1 % der Nennungen die »Hitliste« der beruflichen Stressfaktoren an; an zweiter Stelle wird die zunehmende Fragmentierung der Arbeit und ihre diffuse Vielfalt von 57,3 % der Befragten genannt. Die Zunahme der Arbeitsbelastung schlägt sich in einer Zunahme der Fehlzeiten nieder und hat typische physische und psychische Beschwerden oder Erkrankungen zur Folge.

Die 37,4 Fehlzeiten in den letzten drei Jahren in der Gruppe derer, die eine starke Zunahme der Arbeitsbelastung angab, lagen dabei deutlich über dem genannten Durchschnittswert von 25,4 Tagen. In dieser Gruppe gab es Klagen über Schlafstörungen, Appetitlosigkeit sowie psychische Verstimmungen oder Erkrankungen. Die deutlichsten Auswirkungen beruflicher Stressfaktoren auf die Fehlzeiten sind bei »Konflikten«, der »Wohnsituation« und bei einem »Verlust der Identifikation mit Kirche« auszumachen.

Mit Hilfe von Regressionsrechnungen lässt sich das statistische Gewicht einzelner Faktoren für einen bestimmten Zusammenhang berechnen. Dadurch lassen sich Aussagen darüber treffen, mit welcher Wahrscheinlichkeit eine Veränderung des einen Faktors eine Änderung des untersuchten Zusammenhangs bewirkt. Im Blick auf die Berufszufriedenheit wurde das Gewicht verschiedener Belastungs- und Stressfaktoren berechnet.

Im Folgenden sind die dezimalen Wiedergaben von Prozentwerten als Wahrscheinlichkeit zu lesen. Der Wert .269 beispielsweise meint 0,269 oder 26,9 % Gewicht zur Beeinflussung eines Zusammenhangs. Bei positivem Vorzeichen wirkt der Wert in die gleiche Richtung, bei negativem liegt ein reziproker Zusammenhang vor.

So wirken sich eine starke Zunahme der Arbeitsbelastung mit einem Gewicht von .269, Gelingen oder Misslingen von Work-Life-Balance mit .344, eine überdurchschnittlich hohe Wochenarbeitszeit mit .205 und der Stressfaktor »diffuse Vielfalt der Tätigkeit« mit .254 auf die Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf aus.

Bestimmte Ressourcen können diese Wirkungen abmildern oder abpuffern. So konnte beispielsweise schon in einer einfachen Kreuzanalyse ein Zusammenhang zwischen der Kraftquelle »Motivation« und den Fehlzeiten beobachtet werden. Obwohl die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei Befragten, die Mo-

tivation als Kraftquelle angaben, geringfügig höher liegt als im Durchschnitt, waren diese Pfarrerinnen und Pfarrer mit 11,7 Tage in den vergangenen drei Jahren deutlich seltener krank.

Mittels einer Regressionsrechnung wurde die Pufferwirkung dieser Ressource in Bezug auf die Berufszufriedenheit berechnet. Der Stressfaktor »zunehmende Arbeitsverdichtung« wirkt sich mit einem Gewicht von .159 auf die Berufszufriedenheit aus; gaben die Befragten auch die Kraftquelle »Motivation« an, sinkt der Wert auf ein knappes Zehntel mit nur noch .016. Bei hoher Motivation bleibt also selbst bei zunehmender Arbeitsverdichtung die Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf erhalten. In diesem Zusammenhang wäre es sicher spannend in einer Folgestudie Motivationsfaktoren zu ermitteln, mit deren Hilfe dann die Zufriedenheit gezielt verbessert werden kann. Einige Einzelergebnisse deuten darauf hin, dass vor allem die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Pfarrberuf die Motivation und Zufriedenheit mit dem Beruf erhöhen und damit Fehlzeiten senken kann. Hierzu lohnt der nähere Blick auf die Wirksamkeit der Gesundheitsressourcen im Pfarrberuf.

Die Bedeutung von Gesundheitsressourcen

Unter Gesundheitsressourcen werden Faktoren verstanden, die zur Verbesserung arbeitsbezogene Gesundheit beitragen. Sie wirken entweder direkt auf die Gesundheit oder indirekt, indem sie gesundheits-schädliche Faktoren abpuffern.

In den Arbeitswissenschaften wird differenziert zwischen

- personalen Ressourcen, wie etwa Kompetenzen, physische und psychische Konstitution, Haltungen und Werte und – für den Pfarrberuf wichtig – Glaube und Spiritualität,
- sozialen Ressourcen, wie etwa soziale Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte oder Familie, und
- organisationale Ressourcen, wie Angebote zur Fort- und Weiterbildung, Image und Renommé der Organisation.

Im Folgenden soll die Wirksamkeit einzelner Ressourcen dargestellt werden.

Personale Ressourcen

Die Pfarrerinnen und Pfarrer in der EKKW wurden in einer offenen Frage nach Kraftquellen zur Bewältigung der beruflichen Herausforderungen befragt. Die Nennungen wurden in Kategorien zusammengefasst und ausgezählt, um sie auch statistisch auswerten zu können.

Erwartungsgemäß nannten mit 64,3 % fast Zweidrittel ihren Glauben als Kraftquelle. Für 56 % sind Partnerschaft und Familie eine zentrale Kraftquelle. Mit einigem Abstand folgen dann Auszeiten/Urlaub (31,5 %), soziale Kontakte und Freundschaften (27,8 %), Sport (21,6 %) und Motivation/Berufung (8,3 %), um eine Auswahl zu nennen.

Die Bedeutung der Kraftquelle Motivation wurde bereits dargestellt. Die Zusammenhänge zwischen Fehlzeiten und anderen Kraftquellen sind weniger eindeutig, ja auf den ersten Blick zunächst sogar paradox. So ergibt eine Kreuzanalyse mit 35,4 Tagen deutlich überdurchschnittliche Fehlzeiten bei der Teilgruppe, die Sport als Ressource nannte. Kategorisiert man die Nennungen bei den Krankheitstagen nach unterdurchschnittlich, durchschnittlich und überdurchschnittlich oft krank, ergibt sich ein ähnlich paradoxer Befund der Kreuzanalyse: Der Anteil der überdurchschnittlich oft Kranken ist in der Gruppe der Geistlichen, die die Ressource Sport angaben, deutlich höher als statistisch zu erwarten gewesen wäre. Die Nachfrage bei Langzeiterkrankten brachte schließlich eine Erklärung für diesen Befund: In Reha-Maßnahmen entdeckten sie den Sport als Kraftquelle (wieder).

Die Studie untersuchte auch die Bedeutung beruflicher Selbstkonzepte als personaler Ressource. Hierzu wurde die Zustimmung zu insgesamt 21 Berufsleitbildern erfragt, die je nach ausgeübter Tätigkeit in ihrer Gewichtung stark variieren. Mittels Faktorenanalyse lassen sich bestimmte häufig genannte Kombinationen der Nennungen aus dem Datenmaterial ermitteln und in sechs Gruppen zusammenfassen:

1. Leitbilder mit missionarischer Perspektive: Berufene/r, Missionar/in, Vorbild, Gemeindeaufbauer/in, Erfüller/in eines Auftrags;
2. Leitbilder mit pastoraler Perspektive: Hirte/in, Liturg/in, Verkündiger/in, Seelsorger/in, spirituelle/r Begleiter/in;
3. Leitbilder mit der Perspektive Verkündigung: Interpret/in der christlichen Tradition, theologischer Profi, Repräsentant/in von Kirche;
4. Leitbilder mit der Perspektive Begleitung: Begleiter/in von Lebenswegen, Unterstützer/in in Suchprozessen, Motivator/in;
5. Leitbilder mit der Perspektive Entwicklung: Reformator/in, Kommunikator/in, Teamworker/in;
6. Leitbilder mit diakonischer Perspektive: Generalist/in, Anwalt/Anwältin der Schwachen.

Allerdings lassen sich nur geringe direkte Wirkungen der Leitbilder auf die arbeitsbezogene Gesundheit nachweisen. Erst wenn die beruflichen Selbstkonzepte mit den zeitaufwändigsten Tätigkeiten in Bezug ge-

setzt werden, lassen sich Auswirkungen auf das Wohlbefinden ermitteln.

Als Ergebnis kann hier festgehalten werden: Sofern die berufliche Wirklichkeit von Pfarrerinnen und Pfarrern mit den Vorstellungen vom eigenen Beruf kongruent sind, können positive Folgen für die arbeitsbezogene Gesundheit ermittelt werden; entsprechen sich die berufliche Wirklichkeit und die beruflichen Selbstkonzepte dauerhaft nur in geringem Maß, leidet darunter die Gesundheit. So sind beispielsweise die Werte für das Berufsleitbild »Verkündiger/in« und der Haupttätigkeit (zeitaufwändigste Tätigkeit) »Gottesdienst und Predigt« noch annähernd kongruent. Das Leitbild »Seelsorger/in« findet jedoch kaum eine adäquate Entsprechung bei den Haupttätigkeiten: 88,2 % nannten das Leitbild Seelsorger/in, aber nur für 48,2 % der Befragten zählt Seelsorge zu den Tätigkeiten im Beruf, für die sie die meiste Zeit aufwenden.

Dieser Zusammenhang soll am Beispiel von Geistlichen im Gemeindepfarramt mit dem Leitbild »Seelsorger/in« in Kombination mit der zeitaufwändigsten Tätigkeit »Verwaltung« dargestellt werden.

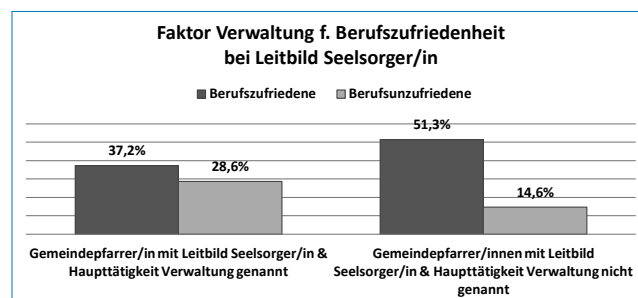


Abb. 2: Faktor Verwaltung für Berufszufriedenheit bei Leitbild Seelsorger/in

Als Indikator für die arbeitsbezogene Gesundheit wurde die Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf gewählt. Der Anteil der mit ihrem Beruf vollkommen oder sehr zufriedenen Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer, die das Leitbild »Seelsorger/in« angeben, differiert erheblich abhängig davon, ob sie die Haupttätigkeit »Verwaltung« nennen oder nicht. So gab es 37,2 % Berufszufriedene 28,6 % Unzufriedene mit Nennung von »Verwaltung«, aber 51,3 % beziehungsweise 14,6 %, wenn »Verwaltung« nicht genannt. – Eine Aufgabenkritik für den Pfarrberuf sowie eine gezielte Personalsteuerung und Personalentwicklung können dazu beitragen, dass die Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf steigt oder erhalten bleibt und Pfarrerinnen und Pfarrer gesund bleiben.

Prädiktor	Gewicht für Berufszufriedenheit
Belastendes Vorgesetztenverhalten	.242**
Vorgesetzte/r findet Fehler immer bei mir	.300**
Vorgesetzte/r behandelt einen unfair	.091
Vorgaben der/des Vorgesetzten erschweren die Arbeit	.396**
Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten	-.200**
Vorgesetzte/r gibt differenziertes Feedback	-.219**
Vorgesetzte/r gibt nötige Unterstützung	-.231**
Vorgesetzte/r ist daran interessiert, dass es MA gut geht	-.129*
Vorgesetzte/r ist gut erreichbar	-.031
Vorgesetzte/r schenkt dem, was ich sage, Beachtung	-.169**

* = signifikanter Zusammenhang
 ** = hoch signifikanter Zusammenhang

Abb. 3: Vorgesetztenverhalten als Prädiktor für Berufszufriedenheit

Soziale Ressourcen

Die untersuchten Zusammenhänge zur Wirksamkeit sozialer Ressourcen bestätigen die Hypothese, dass soziale Ressourcen die arbeitsbezogene Gesundheit fördern und Beanspruchung und Stress abmildern.

Insbesondere die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen sowie durch das berufliche und private Umfeld sind geeignete und wirksame Gesundheitsressourcen.

Die Rolle von Vorgesetzten und der Kirchenleitung wird als ambivalent eingeschätzt. Eine gute soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten fördern die arbeitsbezogene Gesundheit.

Belastendes Vorgesetztenverhalten verschlechtert die arbeitsbezogene Gesundheit und kann die emotionale Bindung an den Dienstgeber mindern, wie Abbildung 3 zeigt. Mittels einer Regressionsanalyse wurde der Einfluss bestimmter Faktoren des Vorgesetztenverhaltens auf die Berufszufriedenheit ermittelt. Im Vergleich zu anderen Beschäftigten bewerten Pfarrerinnen und Pfarrer das Vorgesetztenverhalten sowie andere soziale Ressourcen insgesamt besser. Dennoch lassen sich zumeist mittelstarke Einflüsse berechnen, die im Fall von belastendem Vorgesetztenverhalten positive Werte ergeben, d. h. in die gleiche Richtung wirken und damit die Unzufriedenheit steigern, während die Werte für mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten negativ sind, also die Zufriedenheit steigern.

Eine Kreuzanalyse bestätigt diese Ergebnisse; während 45,7 % der Berufszufriedenen die Unterstützung durch Dekane/innen als sehr gut oder gut einschätzt, liegt der Anteil bei den Unzufriedenen bei nur 28,8 %.

Zum Vergleich: Nur 26,2 % der Zufriedenen und 12,1 % der Unzufriedenen bewerten die Unterstützung durch die Kirchenleitung mit sehr gut oder gut, dagegen liegen die Werte für eine solche Unterstützung durch den Kirchenvorstand bei 75,2 % der Zufriedenen und bei 40,8 % der Unzufriedenen.

Organisationale Ressourcen

Die soziale Unterstützung durch die Kirchenleitung wird als gering beziehungsweise schlecht eingeschätzt. Eine Ausnahme bilden allerdings die zur Kirchenleitung gehörenden Pröpstinnen und Pröpste, die als eine Art Regionalbischöfe oder Landessuperintendentinnen keine direkte Vorgesetztenfunktion haben, sondern als Seelsorgerin oder Seelsorger der Geistlichen fungieren. Organisationale Ressourcen, wie etwa gute Möglichkeiten zu Fort- und Weiterbildung oder Supervision werden nicht als Unterstützung durch die Kirchenleitung gewertet. Vielmehr wird die Kirchenleitung als belastender Faktor empfunden, weil sie für die strukturellen Veränderungen verantwortlich gemacht wird.

Fort- und Weiterbildungsangebote sowie Supervision werden von den Befragten rege genutzt und als sehr positiv bewertet. Insbesondere die Angebote zur Supervision des Pastoralpsychologischen Dienstes der Landeskirche erfreuen sich einer hohen Akzeptanz. Positive Wirkungen auf die arbeitsbezogene Gesundheit sind durchaus nachweisbar, insbesondere auf die Berufszufriedenheit, wie Abbildung 4 zeigt.

Deutlich stärker sind die Zusammenhänge zwischen Faktoren der Personalentwicklung und der arbeitsbezogenen Gesundheit. Insbesondere die Einschätzung

Prädiktor	Berufszufriedenheit (in Klammern die Werte aus 2003)	Fehlzeiten
Nutzung Studiensemester	.013	.058
Nutzung Supervision	-.085	-.098
Nutzung Fort- und Weiterbildung	-.097	-.142*
Fortbildungszeiten in den letzten drei Jahren	-.057	.052
Förderung der Zufriedenheit der Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung	-.026 (-.004)	-.130
Förderung der Zufriedenheit der Möglichkeit zur Spezialisierung	.114* (.085*)	.136*
Förderung der Zufriedenheit durch Einsatz erworbener Fähigkeiten	.074 (.018)	.128
Förderung der Zufriedenheit durch Aufstiegsmöglichkeiten	.041 (.003)	.017
Chancen auf attraktive Stelle	.337** (.163**)	.136*
Qualifikationspotenzial	-.423**	-.086

* = signifikanter Zusammenhang
** = hoch signifikanter Zusammenhang

Abb. 4: Wirkung von Fortbildung und Personalentwicklung

der Chancen auf eine attraktive Stelle und das Qualifikationspotenzial der Tätigkeit zeigen deutliche Einflüsse auf die Berufszufriedenheit. Der Ausbau der Personalentwicklung könnte hier dazu beitragen, die Zufriedenheit nachhaltig zu verbessern.

Im Gegensatz dazu lassen sich andere organisationale Faktoren für die arbeitsbezogene Gesundheit nur bedingt beeinflussen, weil sie gesellschaftlichen Megatrends unterliegen, die kaum zu steuern sind. So zeigt sich im Vergleich zur Befragung 2003 in der aktuellen Studie eine deutliche Zunahme der Bedeutung der Zufriedenheit mit den Berufs- und Kirchenimage für die (Un-)Zufriedenheit mit dem Beruf. Dabei spiegeln die Einschätzungen von Berufsimage und Image der Kirche die wahrgenommene gesellschaftliche Bedeutung des Pfarrberufs und der Kirche wieder. Dies wird durch andere Ergebnisse bestätigt und lässt sich schon in der kurhessischen Studie aus dem Jahr 2003 nachweisen.

Zufriedenheit mit dem Image des Pfarrberufs	.449 (.276)	→	Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf
Zufriedenheit mit dem Image der Kirche	.257 (.115)	→	

Abb. 5: Prädiktoren für Berufszufriedenheit (in Klammern die Werte aus 2003)

Die schon in 2003 wahrnehmbare Tendenz zur immer geringeren Bedeutung von organisationalen Faktoren wie Amt oder Image hat sich damit deutlich verstärkt. In dem Maße, wie diese organisationalen Ressourcen an Bedeutung verlieren, müssen sie durch soziale und

personale Ressourcen ausgeglichen werden. Diese Entwicklung wird von der Berufsgruppe als Beanspruchung und Stress empfunden, unter denen nicht nur die Gesundheit leidet. Auch die emotionale Bindung an den Dienstgeber nimmt angesichts dieser Entwicklungen ab und kann bis zum Verlust der Identifikation mit der eigenen Kirche und zu innerer Kündigung führen.

Die Zufriedenheit mit dem Image der Kirche und des eigenen Berufs lassen sich kaum direkt beeinflussen. Jedoch kann die Zufriedenheit durch gezielte Maßnahmen der Personalentwicklung gefördert werden. Durch eine Aufgabenkritik für den Pfarrberuf und den Erhalt der Freiheit des Amtes beziehungsweise die Förderung von Partizipationsmöglichkeiten, etwa bei Reformvorhaben, kann seitens der Kirchenleitung die arbeitsbezogene Gesundheit erhalten und verbessert werden.

Empfehlungen für ein Gesundheitsmanagement im Pfarrberuf

Aus den untersuchten Zusammenhängen können jeweils Konsequenzen für ein noch zu schaffendes Gesundheitsmanagement für den Pfarrberuf abgeleitet werden, die sich teilweise auch direkt aus den Ergebnissen der Befragung ergeben. Dabei sollte die klassische Zweiteilung in verhaltensorientierte und verhältnisorientierte Handlungsoptionen der Prophylaxe ergänzt werden um sozial und organisational orientierte Optionen, die auch auf den Erhalt und die Förderung von Ressourcen im Sinne des Salutogenese-Ansatzes zum Ziel haben.

Verhältnisorientierte Handlungsoptionen

Als verhältnisorientierte Handlungsoptionen ergeben sich aus der Analyse vor allem der Wirksamkeit organisationaler Ressourcen Maßnahmen zu einer quantitativen Entlastung. Geeignete Arbeitszeitregelungen, aber auch bauliche Veränderungen in den Pfarrhäusern können zur Verbesserung der Work-Life-Balance beitragen.

Die Schaffung eines klaren Job-Designs durch eine Aufgabenkritik für den Pfarrberuf entlastet die Geistlichen von berufsfremden Tätigkeiten, die ein nicht unwesentlicher Faktor für Überforderung und berufsbedingte Frustrationen sind. Zur Abdeckung der nicht mehr von den Geistlichen zu erledigenden Aufgabenbereiche sind geeignete Unterstützungsstrukturen etwa durch Sekretariate zu schaffen.

Regionale Kooperationsräume und die Schaffung von Pfarrkollegien oder -teams, die sich die Aufgaben in mehreren Gemeinden einer Region teilen, verbessern als horizontale Personalentwicklung auch die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung durch Spezialisierung und dem Einsatz von in Fortbildungen erworbenen Fähigkeiten. Diese Maßnahmen wurden nicht nur als wichtiges Element zur Steigerung der Berufszufriedenheit ermittelt, sondern können auch dazu beitragen, die Effizienz der kirchlichen Arbeit und die Attraktivität der Angebote zu steigern. Sie tragen nicht zuletzt dazu bei, die Attraktivität des Pfarrberufs für den Nachwuchs zu erhöhen und zu unterstützen.

Die Einführung eines Diversitätsmanagements als Instrument einer an den jeweiligen Ressourcen orientierten Personalführung ermöglicht eine familienfreundliche Personalplanung ebenso wie den gezielten Einsatz fachlicher Ressourcen oder einen altersgerechten Einsatz.

Sozialorientierte Handlungsoptionen

Die Untersuchung der Wirksamkeit der sozialen Ressourcen legt entsprechend sozialorientierte Handlungsoptionen für ein zu schaffendes berufliches Gesundheitsmanagement nahe. Die Förderung von Team-Kompetenzen ist eine wichtige Voraussetzung zur Schaffung von regionalen Kooperationsräumen. Insbesondere bei den mittleren und höheren Altersgruppen zeigt der Befund einen Handlungsbedarf auf. Bei den Jüngeren sollte auf die guten Ansätze von teamorientierten Ausbildungsgruppen im Vikariat aufgebaut werden.

Trotz der im Vergleich zur SALSA-Studie besseren Bewertung der Unterstützung durch Vorgesetzte und des Vorgesetztenverhaltens ergibt sich aus den untersuchten Zusammenhängen ein Handlungsbedarf im Bereich der Führungskräfte-Entwicklung, insbeson-

dere durch Maßnahmen, die auf eine Verbesserung des Vorgesetztenverhaltens im Sinne einer Mitarbeitenden-Orientierung zielen. Die positiven Ansätze von Fortbildungsmaßnahmen zum anerkennenden Erfahrungsaustausch sollten fortgeführt und ausgebaut werden. Sie tragen auch dazu bei, die Attraktivität des Pfarrberufs zu erhöhen.

Verhaltensorientierte und subjektorientierte Optionen

Für den Bereich der personalen Ressourcen lassen sich wichtige verhaltensorientierte und subjektorientierte Handlungsoptionen herleiten. Neben den Angeboten zu Fort- und Weiterbildung sowie Supervision, die auf die Verbesserung persönlicher Handlungskompetenzen zielen, kann das Angebot eines Arbeitsbewältigungs-Coaching dabei helfen, berufsbedingte Stressfaktoren und Beanspruchungen zu identifizieren und im Sinne eines Alters-Diversitätsmanagements zu einer alter(n)sgerechten Personalentwicklung beitragen. Maßnahmen zur Förderung der Handlungskompetenzen und der Teamfähigkeit sind nicht nur als sozialorientierte Handlungsoptionen zu interpretieren, sondern zielen auch auf das Verhalten und die personalen Ressourcen der Geistlichen.

Das zuletzt genannte Beispiel macht deutlich, wie stark die einzelnen Maßnahmen ineinander greifen und sich ergänzen. Deshalb sind voneinander isolierte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung weniger wirksam als Maßnahmen im Rahmen eines ganzheitlichen Konzepts des Gesundheitsmanagements. Die untersuchten Ergebnisse der Befragung und die daraus abgeleiteten Konsequenzen bestätigen den hier vertretenden Ansatz eines Gesundheitsmanagements als einer ganzheitlichen Managementaufgabe.

Betriebliches Gesundheitsmanagement für den Pfarrberuf ist umso effektiver und effizienter, je stärker die einzelnen Handlungsoptionen aufeinander bezogen, mit einander vernetzt und als Elemente eines ganzheitlichen Personal- und Gesundheitsmanagements der Kirche verstanden werden. Insofern wird Gesundheitsmanagement zu einem integralen Bestandteil einer salutogenetisch orientierten Organisationsentwicklung der Kirche.

Andreas Rohnke, 53, ist seit Ende 2013 Referent für Pfarrstellenplanung im Personaldezernat der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck. Er ist zudem 2. Vorsitzender des Pfarrvereins der EKKW und langjähriger Vorsitzender der Pfarrvertretung seiner Landeskirche.

Denkwerkstatt »Generationenkonflikt im Pfarramt?!«

Eindrücke und Ergebnisse

Am 11.09.2015 haben der Westfälische Theologinnenkonvent und der Westfälische Pfarrverein zu einer Denkwerkstatt mit dem Thema »Generationenkonflikt im Pfarramt?!« nach Dortmund eingeladen. Die Einladung richtete sich im Besonderen an Pfarrerrinnen und Pfarrer der Jahrgänge 1970 und jünger. In ihrer Einladung hieß es:

»Eure Alten werden Träume träumen und eure jungen Leute Visionen schauen.« (Joel 3,1b)

Wir erleben, dass sich aus den Träumen der Älteren Ängste entwickelt haben, denn das Pfarramt ist im Wandel und theologisch durchdachte und praktisch gelebte Formen sind in Veränderung begriffen.

Wir erleben aber auch, dass die Jüngeren angesichts der Prognosen für die Entwicklung der Kirche gar nicht mehr wagen, Visionen zu entwickeln, oder dabei sind zu resignieren.

Wir, die Einladenden, wollen nicht in *unserem* Kopfkino über unsere Kirche sowie die Pfarrerrinnen und Pfarrer, die sie in den nächsten Jahrzehnten gestalten werden, stecken bleiben. Stattdessen und gerade darum möchten wir in den Austausch gehen und zwar gezielt mit denen, die noch lange in dieser Kirche arbeiten werden. So wollen wir ganz besonders denen Raum geben, die in unserer Kirche sonst eher in der Minderheit sind, und mit unserer Denkwerkstatt ein generationenübergreifendes Gespräch ermöglichen.«

Knapp 30 Pfarrerrinnen und Pfarrer, überwiegend aus den Jahrgängen 1970 und jünger, fanden sich zur Denkwerkstatt in den Räumen der Mariengemeinde ein. Sie begaben sich nach einführenden Impulsen von Anne Heckel als Sprecherin des Geschäftsführenden Ausschusses des Westfälischen Theologinnenkonventes sowie Diana Klöpfer als dessen Geschäftsführerin und Mitglied des Vorstandes des Pfarrvereins in einen regen Austausch. Moderation war Kerstin Neddermeyer vom Amt für missionarische Dienste.

Zunächst diskutierten die Teilnehmenden in vier Durchgängen in wechselnden Kleingruppen vier inhaltliche »Blitzlichter«:

1. Die Vision – So könnte der Dienst in der Kirche für mich gut sein. Mit mir wird Kirche in Zukunft ...
2. Die Struktur – Rahmenbedingungen, die den pfarramtlichen Dienst bestimmen.
3. Die Erfahrungen – Was habe ich Gutes erlebt, als »Generation Assessment«? Was hat meinen Dienst beschädigt, weil ich zu dieser Generation gehöre?

4. a) Die Fremdwahrnehmung – Was sagt das Presbyterium? Was sagen die Kolleginnen und Kollegen? Was sagt die Kirchenleitung?
b) Die Selbstwahrnehmung – Welche Erwartungen und Befürchtungen haben andere? Welche Erwartungen und Befürchtungen habe ich?

In der Auswertung zu diesem Teil der Denkwerkstatt wurde von Anwesenden die offene und konstruktive Gesprächsatmosphäre besonders betont und hervorgehoben.

In den Gesprächsrunden wurde deutlich formuliert, dass von einem »Generationenkonflikt im Pfarramt« nicht die Rede sein kann! Vielmehr besteht zwischen den verschiedenen Altersgruppen im Pfarramt



Für die Tagung verantwortlich waren
Anne Heckel und Diana Klöpfer

eine Schnittmenge in der Wahrnehmung, sich als Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Ausübung des Dienstes »nicht geschützt« zu fühlen. Es wurde darum betont, dass die daraus erwachsenden Herausforderungen nur von allen Pfarrerrinnen und Pfarrern gemeinsam bewältigt werden können.

Im Hinblick auf die »Generation Assessment« wurde deutlich, dass es sich hierbei keineswegs um eine homogene Gruppe handelt. Vielmehr müsse hier offenbar unterschieden werden zwischen den Pfarrerrinnen und Pfarrern, die das Assessment Center unter der Voraussetzung der 50-Prozent-Quote durchlaufen haben und denen, die daran oder am Auswahlseminar ohne die Vorgabe einer Quote teilgenommen haben. Während die Erfahrung des Assessments mit dem Zweck

der Erfüllung einer Quote von einigen Pfarrerinnen und Pfarrern mit Verletzungen verbunden wird, wurde dessen Durchführung ohne Quote nicht als problematisch angesehen und erlebt. Auch wurde betont, dass sich die Durchführung und Konzeption des Auswahlseminars deutlich verbessert habe.

Viele der Anwesenden betonten den Wunsch nach einer Strukturreform in der Evangelischen Kirche von Westfalen, die Strukturen auswählt und entwickelt, die für die Ausübung des pfarramtlichen Dienstes Verlässlichkeit und Klarheit schaffen unter den Kolleginnen und Kollegen wie auch in der Arbeit mit den Presbyterien oder innerhalb der Kirchenkreise.

Ein tragfähiges Personalentwicklungskonzept und tragfähige Konzepte für den Pfarrdienst müssen jetzt entwickelt werden: »Jetzt muss es losgehen! Wir müssen in der Krise die Energie wecken!« war das Statement einer Teilnehmerin. Es geht darum, jetzt gemeinsam Antworten auf die Frage zu entwickeln, wie wir in 10 bis 15 Jahren als Pfarrerinnen und Pfarrer (noch) gut arbeiten können.

Anschließend wurden erste mögliche Schritte überlegt und unter der Überschrift »Besonders dringlich erscheint uns im Augenblick«, notiert:

- Flexibles Denken in der Kirchenleitung
- Strukturwandel ist notwendig für Problemlösungen
- Schaffung geschützter Räume für die Kommunikation im Pfarramt und das Gespräch zwischen den

Generationen über Erwartungen und Erfahrungen mit Kooperationsmöglichkeiten. Hier stellte sich die Frage, ob dies als Aufgabe auf der Ebene der Kirchenkreise anzusiedeln sei. Eine besondere Bedeutung könne hier den Superintendentinnen und Superintendenten sowie den Kreissynodalvorständen zukommen.

- Einrichtung von Kompetenzbörsen, um Menschen gezielt nach ihren Befähigungen einzusetzen
- Sammlung von Best practice-Beispielen
- Einführung von kollegialer Beratung und Mentoring
- Einführung einer Kultur der Wertschätzung der Mitarbeitenden und des Pfarrberufs
- Herstellung von Transparenz der Informationen auf allen Ebenen (Gemeinden – Kirchenkreis – Landeskirche) und Abbau von Informationsstau
- Beziehungsarbeit
- Arbeit an Strukturen und am Pfarrbild auf allen presbyterial-synodalen Ebenen
- Schaffung ›klinischer‹ Austauschsituationen in geschütztem und vertraulichem Rahmen
- Entwicklung von Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit
- Wahrnehmen – aushalten – gestalten.

Diana Klöpper, 43, ist im Institut für Kirche und Gesellschaft seit 2012 Frauenbeauftragte der EKvW.

„Meine Bank finanziert, was wirklich wichtig ist.“

*Dr. med. Holger Stiller, Vorstand und Krankenhausdirektor
Kaiserswerther Diakonie, Düsseldorf*

Als traditionsreiche Bank für Kirche und Diakonie ist uns wichtig, was Geld bewirkt. Deshalb unterstützen wir 149 Krankenhäuser, 868 soziale Einrichtungen, 406 Seniorenhilfeeinrichtungen und 277 Bildungsträger mit unserem Finanzierungs-Know-how. Seit 90 Jahren.



Erfahren Sie mehr und nehmen Sie Kontakt zu uns auf:
www.KD-BANK.de/Finanzierung

Gemeinsam handeln – Gutes bewirken.



Die Gerechtigkeitslücke im Gehaltsgefüge und ihre Folgen

Ein Diskussionsbeitrag

Zu einer Wiederanpassung der Bezüge westfälische Pfarrerinnen und Pfarrer an das Niveau vieler anderer Landeskirchen erklärte Oberkirchenrätin Wallmann auf Nachfrage auf der Jahreshauptversammlung des westfälischen Pfarrvereins, nachzulesen in PV-Info 2/2015, 12 f.: »Die Wiedereinführung von A 14 als Regeldurchstufung ist zur Zeit nicht in der Diskussion, denn die Kosten dafür wären im Moment nicht tragbar und würden zu Lasten der Zuweisungen an die Kirchenkreise und Gemeinden, also auch der anderen in der Kirche beruflich Tätigen gehen. Es wird daran erinnert, dass in der EKvW damals von vielen Pfarrerinnen und Pfarrern eine Reduzierung der Besoldung angeboten wurde, um alle Absolventen des 2. Theologischen Examens in den Probendienst übernehmen zu können.«

Wann, so frage ich mich, wird die Regeldurchstufung nach A 14 jemals wieder eingeführt werden können, wenn nicht jetzt, da im Herbst 2015 absehbar ist, dass die Kirchensteuereinnahmen für 2015 noch einmal ein neues Hoch erreichen? Zugleich sehen die Planungen der Landeskirche für die Jahre 2016 f. ein Sinken der Aufwendungen für die Pfarrbesoldung vor und zwar sowohl real als auch prozentual als Anteil an dem Gesamthaushalt der Landeskirche.

Wann sollte es einen besseren Zeitpunkt zur Wiedereinführung der Regeldurchstufung nach A 14 geben? In zehn Jahren etwa, wenn die Kirchensteuereinnahmen tatsächlich sich im Sinkflug befinden, wollen wir dann über eine Rückkehr zur Durchstufung nach A 14 diskutieren?

Ich bin 1993 Vikar geworden und war seit 1995 zunächst Pfarrer im sogenannten Hilfsdienst, heute bin ich Gemeindepfarrer. Damals, um das Jahr 1996, bin ich nicht gefragt worden, ob ich mit einer Besoldungsreduzierung von A 13 auf A 12 einverstanden sei, auch habe ich sie nicht freiwillig angeboten.

Ein Teil der damaligen Pfarrstelleninhaberinnen und -inhaber, die heute Mitte 50 und älter sind, wird auch heute noch nach A 14 besoldet, während der Wegfall des Urlaubsgeldes, die Selbstbeteiligung an der Beihilfe, der Wegfall des Weihnachtsgeldes (der inzwischen zum Teil rückgängig gemacht wurde) selbst-



Stephan Buse

verständlich von allen zu schultern war, gleich ob nach A 12, A 13 oder A 14 besoldet. Einen Teildienst mit entsprechenden Folgen für die Versorgung im Ruhestand musste der Teil der Pfarrerinnen und Pfarrer tragen, der ab Ende der 1990er Jahre über den Bedarf hinaus in Dienst genommen wurde. Dass durch die oben genannten Maßnahmen der Pfarrberuf in der EKvW unattraktiver gemacht wurde, wurde damals in Kauf genommen.

Heute, da die Zugangszahlen zum Pfarrdienst deutlich unter Plan liegen, wird man offenbar die Geister, die man rief, nicht mehr los, weil eine Rückkehr

zur Durchstufung nach A 14 zu jeder Zeit zu

Diskussionen führen wird, ein Eisen, das niemand anfassend will.

Innerhalb der EKD erfahren Pfarrerinnen und Pfarrern mit identischen Tätigkeiten und identischen Dienstaltersstufen Gehaltsunterschiede von bis zu 600 Euro brutto monatlich, mit entsprechenden Folgen auch für die Versorgung im Ruhestand. Diese Unterschiede entstehen dadurch, dass die Besoldung der Landesbeamten NRW, an der sich die EKvW orientiert, bundesweit zu den niedrigeren Besoldungen gehört und beispielsweise in der Endstufe A 13 im Grundgehalt etwa 170 Euro brutto unter der Landesbesoldung Baden-Württemberg liegt. Die Bundesbesoldung, nach der einige Kirchen in der EKD ihre Pfarrerinnen und Pfarrer besolden, liegt in der Endstufe A 13 rund 360 Euro höher. Berücksichtigt man dazu, dass in nicht wenigen Landeskirchen die Durchstufung nach A 14 erfolgt, dann tut sich innerhalb der Besoldung in der EKD ein große Schere je nach Dienstalter von bis zu 600 Euro brutto monatlich auf.

Wie lange mag es sich die EKvW leisten können, dass ihre Pfarrerinnen und Pfarrer EKD-weit zu den schlechtestbezahlten gehören? Schon jetzt haben Gemeinden in Randlagen der EKvW Probleme, auf Stellenausschreibungen geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu finden. Die Zahl von noch etwa 300 Personen im Probendienst, die Frau Oberkirchenrätin Wallmann an genannter Stelle als Argument für das Verharren bei A 13 ins Feld führt, bedeutet aus meiner Sicht eben nicht, dass 300 Personen für freie Gemeindepfarrstellen zur Verfügung stehen. Oder will man ernsthaft Menschen, die zwei Jahrzehnte im Pro-

bedient in der Krankenhausseelsorge oder in anderen stark spezialisierten Aufgabengebieten tätig sind, zwingen, Gemeindepfarrämter zu übernehmen? Auf welcher Seite wird das Unglück größer sein, bei den Gemeinden oder bei den Gezwungenen?

Bei ihren inzwischen offen kommunizierten Abwerversuchen haben jedenfalls Kirchen mit höher dotiertem Pfarrdienst wie die Bayerische Landeskirche, die Evangelische Kirche in Hessen-Nassau (EKHN) und die Nordkirche handfeste Argumente, den theologischen Nachwuchs auch der EKvW zum Wechsel der Landeskirche zu bewegen. Vier Tage Sonderurlaub anlässlich des 25-jährigen Ordinationsjubiläums sind da, so begrüßenswert diese ideelle Anerkennung auch ist, nur von randständiger Bedeutung.

Der im Internet frei einsehbare Personalentwicklungsbericht der EKvW aus dem Herbst 2014 http://www.evangelisch-in-westfalen.de/fileadmin/ekvw/dokumente/berichte/Personalbericht_2014.pdf rechnet damit, dass, die jetzige Entwicklung fortgeschrieben, in 2030 rund 250 ausgebildete Pfarrerinnen und Pfarrer fehlen werden. In 2035 wird rund ein Drittel des Minimalbedarfs an Pfarrerinnen und Pfarrer nicht wird gedeckt werden können. Eine Pfarrerin oder ein Pfarrer wäre somit nicht wie geplant für 3.500 Gemeindeglieder (schon damit erhöht sich die Zahl der Gemeindeglieder, für die eine Pfarrerin oder ein Pfarrer zuständig sein soll, innerhalb von zwei Jahrzeh-

ten um 25 Prozent) sondern für 5.160 Gemeindeglieder zuständig. »Dabei ist noch nicht berücksichtigt, dass die von der Kirchenleitung festgelegte Zahl von 20 Aufnahmen in den Probendienst pro Jahr seit nahezu zehn Jahren nicht erreicht wird.« (Seite 13). Ich erlaube mir zu ergänzen: Ebenso ist nicht berücksichtigt die Zahl an Pfarrerinnen und Pfarrern, die bis dahin die EKvW verlassen haben werden, weil sie anderswo besser besoldet und versorgt werden.

Im Jahresbericht der EKHN 2014/2015 ist auf Seite 72 folgender in diesem Zusammenhang bedeutsamer Hinweis zu finden: »Um die Altersabgänge langfristig zu kompensieren, werden etwa 45 Neuzugänge pro Jahr gebraucht. Das Ziel: 30 junge Menschen gewinnt die EKHN aus dem eigenen Kirchengebiet und bis zu 10 aus anderen Regionen Deutschlands. Weitere 5 Personen wechseln aus anderen Landeskirchen oder kommen über den 2. Bildungsweg zur EKHN.« Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass im Amtsblatt 9/2015 der EKvW auf Seite 231f eine Pfarrstelle der EKHN angeboten wird.

Anzunehmen, dass finanzielle Aspekte bei der Berufswahl und der Wahl der Landeskirche, in der man seinen Dienst versehen möchte, keine Rolle spielten, wäre trotz allem Idealismus, der als Voraussetzung für diesen Beruf angenommen werden darf, realitätsfern.

Stephan Buse, 49, ist Gemeindepfarrer in Hagen-Haspe.

Unser Pfarrverein hat einen erneuerten Internet-Auftritt

Getreu dem protestantischen Motto »interrete semper reformanda« hat unser Pfarrverein seinen Internet-Auftritt überarbeitet. Er ist jetzt übersichtlicher, informativer und ansprechender geworden. Machen Sie sich ein eigenes Bild und klicken Sie auf www.pfarrverein-westfalen.de.

Über Dunkelmänner und -frauen

In der letzten Ausgabe von PV-Info waren die meisten Fotos angedunkelt. Das war allein schon deshalb unschön, weil wir als Christenmenschen doch helles Licht der Welt sein sollen. Bitte ertragen Sie das technisch bedingte Verdunkelungsmanöver mit Nachsicht. Es soll auch nicht wieder verkommen. Übrigens können Sie auf dem Internet-Auftritt unseres Vereins auch PV-Info 2/2015 abrufen und sich dort an den hellen Köpfen erfreuen.

Albrecht Philipps: Diaspora im Münsterland. Vorgeschichte, Gründung und Entwicklung evangelischer Kirchengemeinden in Westfalen im 19. und 20. Jahrhundert am Beispiel Ochtrups; Beiträge zur Westfälischen Kirchengeschichte 43, Luther-Verlag, Bielefeld 2015, 415 Seiten; 29,90 Euro

Albrecht Philipps, Mitglied unseres Pfarrvereins, arbeitete schon länger als Pfarrer in Ochtrup im Kirchenkreis Steinfurt-Coesfeld-Borchen, als er begann, mit seiner Frau sich seine Pfarrstelle zu teilen. Auf diese Weise gewann er mehr Zeit, seine Forschungen zur Geschichte der Gemeinde Ochtrup zur Dissertation auszubauen. Herausgekommen ist die vorliegende Arbeit im Bereich der Erforschung von Gemeindeentwicklungen in der Diaspora.

Dabei ist zunächst der Diasporabegriff nicht von der Situation geprägt, dass sich Kirche jeder Konfession heute im säkularen Umfeld abspielt. Es geht vielmehr um die Minderheit im konfessionellen Sinn. Dabei zeigt Philipps auf, wie die Pfarrerinnen und Pfarrer in der Diaspora unter zum Teil erschwerten Bedingungen wirken: »Dass sich mit der Diasporabezeichnung immer auch typische Muster wie die besondere Belastung der Pfarrer in der Gemeindearbeit, eine fehlende Kontinuität im gottesdienstlichen Leben der Gemeinde, ein durch Fluktuation der Gemeindeglieder bedingter stetiger Neubeginn im Gemeindeaufbau und oft eine große finanzielle Armut der Gemeinde verband, kann auch für Ochtrup nachgewiesen werden.«

In der Beschreibung des Verhältnisses zur katholischen Mehrheitskonfession ist oft von Konflikt und Streit die Rede. Eine ökumenische Zusammenarbeit gab es früher noch nicht. Darauf folgt wohl auch eine konflik-

torientierte Sprache: »Die Verwendung militärischer Begriffe half bei der Abgrenzung der eigenen Position gegenüber der Mehrheitskonfession. Neue ökumenische Bestrebungen drängten diese Wortwahl in den Hintergrund.«

Doch die Sozialgeschichte, der sich der Autor widmet, rückt diese Fragen schon zu dem Zeitpunkt in den Hintergrund, als sich an den Mehrheitsverhältnissen noch nichts geändert hat. Das Zeitalter der Integration begann: »Durch die Gemeindegrün-



dungen in der münsterländischen Diaspora, die auch als Industriediaspora zu bewerten sind, kam evangelisches Gemeindeleben in Orte, die zuvor nahezu monokonfessionell geprägt waren und deren Bewohner – anders als im Ruhrgebiet – kaum Kontakt zu anderen Konfessionen hatten.«

Damit war klar, dass die Diasporagemeinden zwar mit der Zeit nicht reicher wurden, aber doch zahlenmäßig stärker. Nach dem 2. Weltkrieg ereignete sich allerdings durch die Inte-

gration der Flüchtlinge ein Erdbeben, der die Unterscheidung zwischen Mehrheit und Minderheit sogar in die Mitte der Gemeinde brachte. Vorher bestand die Gemeinde als Teil der Gemeinde Gronau aus 500 mehrheitlich reformierten Gemeindegliedern, jetzt kamen 2.500 Lutheraner hinzu. »Schnell wurde deutlich, dass der schlichtere Gottesdienst in den reformiert geprägten Gemeinden nicht in allen Fällen den Erwartungen der Vertriebenen entsprach.«

Insofern ist die gemeindliche Situation der Diaspora eine Widerspiegelung gesellschaftlicher Verhältnisse. Was sorgt in einer solchen Situation für Halt und Kontinuität? Welches Profil dient der Verkündigung des Evangeliums, und wie wird es praktisch bezeugt? Welche Rolle spielt der Rückhalt bei der Staatsregierung, die in der Gründungszeit evangelisch geprägt war? Womit können Pfarrerinnen und Pfarrer in einer Situation der ständigen Fluktuation für Kontinuität sorgen?

Einerseits kann der Diasporabegriff heute verallgemeinert werden, wie eine Bemerkung zu Anfang zeigt, andererseits tritt er hingegen auch zurück und wird ergänzt durch die Frage nach der »Tragfähigkeit des christlichen Glaubens in unserer Zeit«. Wichtig sind Menschen, die für ihren Glauben eintreten. Vor diesem Hintergrund ist es für den Verfasser interessant, dass mit Rudolf Philipps ein Vetter seines Urgroßvaters von 1903 bis 1904 als Pfarrer in Ochtrup wirkte, dann aber nach Dortmund wechselte. Von daher ist das Buch mehr als eine Gemeindechronik; vor allem aber als solche bietet es sehr viele Informationen und im Anhang auch reichlich textliches und graphisches Material.

Christoph Fleischer

SONNTAGS. FAHRER.

Jetzt noch in die günstige Autoversicherung der Versicherer im Raum der Kirchen einsteigen

Nicht jeden Tag kann Sonntag sein. Doch die Mitglieder des Evangelischen Pfarrvereins in Westfalen sind mit den Versicherern im Raum der Kirchen immer zum Sonntagstarif unterwegs:

- Günstig abgesichert – durch den sogenannten Pfarrvereinsnachlass.
- Noch günstiger abgesichert – durch den Kombi-Bonus und die Servicealternative Kasko SELECT.
- Und obendrein nachhaltig geschützt – zum Beispiel durch den Öko-Tarif für umweltfreundliche Pkw.

Darum jetzt wechseln.

Hat die bisherige Autoversicherung den Beitrag erhöht, gilt ein **Sonderkündigungsrecht** (einen Monat lang nach Erhalt der Rechnung).

Weitere Informationen erhalten Sie gerne:

Unter www.vrk.de oder selbstverständlich auch persönlich bei den Versicherern im Raum der Kirchen, Filialdirektion Westfalen, Telefon 02381 4360123, E-Mail juergen.bertling@vrk.de.



**Versicherer im
Raum der Kirchen**

Bruderhilfe · Pax · Familienfürsorge

**Mit unserer Autoversicherung Classic fahren
Sie nicht nur sonntags gut:**

- Niedrige Beiträge
- Faire und schnelle Schadensabwicklung

**Gute Beratung braucht Gespräche.
Wir sind für Sie da.**

Filialdirektion Westfalen

Telefon 02381 4360-123

juergen.bertling@vrk.de

Menschen schützen.
Werte bewahren.

Impressum

PV-aktuell – herausgegeben vom Evangelischen Pfarrverein in Westfalen

Redaktion: Dr. Werner M. Ruschke, Herenfridgäßchen 10, 59494 Soest, giselmax@web.de (presserechtlich verantwortlich)

Layout und Satz: Markus Schmitz, Büro für typographische Dienstleistungen, Altenberge

Druck und Versand: Evangelischer Presseverband für Westfalen und Lippe e. V., Cansteinstr. 1, 33647 Bielefeld

ISSN 2365-0249