Globethics Repository



Auswertung der landeskirchlichen Diskussion über das Arbeitsbuch zur Pastorinnen- und Pastorenbefragung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Evaluation of the discussions held by the National Church on the Working Paper on women pastors and the survey of pastors of the Evangelical Lutheran Church of Hanover)

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Book
Authors	Ahrens, Petra-Angela
Publisher	Kirchenamt der Evangelischen Kirche Deutschland
Rights	With permission of the license/copyright holder
Download date	2026-11-09 04:27:28
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/184768

SOZIALWISSENSCHAFTLICHES INSTITUT
der Evangelischen Kirche in Deutschland EKD

Auswertung der landeskirchlichen Diskussion über das Arbeitsbuch zur Pastorinnen- und Pastorenbefragung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

Petra-Angela Ahrens

TEXTE AUS DEM SI
Hannover 2006

Zusammenfassung

Die Auswertung der landeskirchlichen Diskussion gliedert sich in zwei Teile. Im ersten Teil wird eine quantitative Betrachtung der Rückmeldungen angestellt, um die Präsenz der im Arbeitsbuch zur Pastorenbefragung abgehandelten Themenkomplexe in der landeskirchlichen Diskussion zu beurteilen. Der zweite stärker qualitativ arbeitende Teil widmet sich den Inhalten der Rückmeldungen, die für den Prozess der Weiterarbeit eingebracht wurden.

Ergebnisse der quantitativen Auswertung

- Den größten Raum in der landeskirchlichen Diskussion nehmen die Themenkomplexe „Selbstbildnis“ und „Pfarramt und Zeit“ ein. Nach der Beschäftigung mit der Berufsbild-Identifikation unter „Pfarrerbilder und –typen“ stehen hier Aspekte im Zentrum der Aufmerksamkeit, die auf Arbeitsbelastungen verweisen, nämlich „Erwartungsdruck“, „Stressfaktoren“, „Pfarrhaus als Schnittstelle zwischen Arbeit und Freizeit“ und „Arbeitszeit“.

- Eine klare Mehrheit der Rückmeldungen befasst sich mit dem Themenkomplex „Ortsgemeinde oder Regionalisierung?“, der an dritter Stelle in der Rangfolge der diskutierten Abschnitte des Arbeitbuches steht. Dabei wird überwiegend auf den Unterpunkt „Regionalisierung: Erwartungen und Erfahrungen“ Bezug genommen, wohingegen die Regionalisierung als „Alternative mit Zukunft?“ nur wenig Beachtung gefunden hat.

- Die weitergegebenen Anregungen für den Fortgang der Diskussion, für weitere Analysen und Handlungsvorschläge befassen sich an erster Stelle mit „Pfarramt und Zeit“. Die nur von einer Minderheit der Rückmeldungen als Diskussionsschwerpunkt angeführten Themenkomplexe „(Fremd-)Orientierung und Leitung“, „Der Blick in die Zukunft“ und „Perspektiven für die Weiterarbeit“ werden hier deutlich häufiger angesprochen.

Inhaltliche Verhandlung der Themenkomplexe

- **Selbstbildnis** (Seiten 13 – 23)
  Die Ergebnisse des Arbeitsbuches zu „Pfarrerbilder und –typen“ werden vornehmlich in zwei Richtungen verhandelt. Eine Gruppe von Äußerungen bestätigt die ausgesprochen starke Dominanz der Berufsbilder „Seelsorger“ und „Verkündiger“ für das eigene Berufsverständnis, wenngleich hier auch bedauernd vermerkt wird, dass die berufliche Realität dieses Selbstverständnis zum Wunschbild werden lässt. Die andere Gruppe von Äußerungen kritisiert demgegenüber eine ausschließliche Konzentration auf diese Berufsbilder, die angesichts der wachsenden Herausforderungen an andere Kompetenzen reformbedürftig sei.

  Auch auf „Erwartungsdruck“ und „Stressfaktoren“ wird inhaltlich häufig genauer eingegangen. Dabei spielen vor allem die Probleme der ständigen Erreichbarkeit sowie die Arbeitsverdichtung eine tragende Rolle. Als wichtige Ursache dafür werden Stellenstreichungen angesprochen. Es wird deutlich Handlungsbedarf signalisiert, der auf eine

Veränderung der Arbeitsstrukturen zielt, zum Teil über den Weg klarer Aufgabenbeschreibungen, der Erstellung von Dienstplänen oder sogar von Dienstanweisungen.

Die nur geringe Beachtung der Unterpunkte „Erfolgskriterien“ sowie „Haupt- und Kerntätigkeiten“ unterstreicht das Befragungsergebnis der überwiegenden „Selbststeuerung“ der Pastorinnen und Pastoren. Kritische Anfragen an die Konzentration auf ‚weiche’ Erfolgskriterien wie Rückmeldungen von Teilnehmer/-innen und die eigene Zufriedenheit kommen zwar vor, spielen aber im Gesamtbild eine eher nachrangige Rolle. Im Blick auf die pastoralen Kerntätigkeiten wird vornehmlich die Überlastung durch andere Aufgaben thematisiert.

Im Unterschied zu den Befragungsergebnissen zur Zufriedenheit der Pastoren wird in der landeskirchlichen Diskussion überwiegend Unzufriedenheit geäußert. Ein häufig verhandelter Aspekt sind die finanziellen Einbußen, wie z. B. durch Weihnachtsgeldkürzungen. Des Weiteren gerät mehrfach die Schönheitsreparaturpauschale in den Blickpunkt. Hier mögen die Antwortvorgaben zur Zufriedenheit aus der Befragung als Auslöser für Unmutsbekundungen fungiert haben. Besondere Bedeutung aber erlangt das geäußerte Empfinden mangelnder Wertschätzung der Arbeit der Pastorinnen und Pastoren, die als wichtige Anfrage an das Leitungshandeln zu richten sind.

- **Pfarramt und Zeit** (Seiten 23 – 29)

Für den nur selten verhandelten Unterpunkt „Vollzeit und Teilzeit“ wird die stärkere Belastung in Teildienststellen bestätigt. Dabei kristallisiert sich ein Plädoyer für die Abschaffung der 75 % -Stellen heraus.

Zur „Arbeitszeit“ verläuft die Hauptlinie der landeskirchlichen Diskussion entlang der empfundenen Arbeitsüberlastung. Die einzelnen Aspekte reichen von der kritisierten Arbeitsverdichtung durch Stellenkürzungen, der Schwierigkeit, klare zeitliche Abgrenzungen zwischen Dienstlichem und Privatem vorzunehmen, Vertretungen zu finden, bis hin zur Kritik an dem zu hohen Zeitaufwand für Verwaltungsarbeiten. Das Gesamtbild der Rückmeldungen zeigt deutlich, dass überwiegend für die Einführung klarer Arbeitszeitregelungen eingetreten wird. Auf dieses Ergebnis laufen auch die wenigen Beiträge zur „Freizeit“ hinaus.

Auf besonders große Resonanz ist das „Pfarrhaus als Schnittstelle zwischen Arbeit und Freizeit“ gestoßen. Es werden vielfältige, vornehmlich kritische Aspekte zum Leben im Pfarrhaus eingebracht. Besonders häufig werden die mangelnde Möglichkeit zur Abtrennung des Privatbereichs und auch die Schönheitsreparaturpauschale thematisiert. Als Ergebnis aus der landeskirchlichen Diskussion bleibt das nahezu einhellige Votum festzuhalten, die Dienstwohnungspflicht abzuschaffen.

- **(Fremd-)Orientierung und Leitung** (Seiten 29 – 34)

Die Rückmeldungen aus der landeskirchlichen Diskussion zur Funktion von „Jahresgesprächen“ betonen – in weitgehender Entsprechung zu den Befragungsergebnissen – die positive Bedeutung der Jahresgespräche für die Förderung von Reflexion und Ge-

sprächskultur sowie zur Vermittlung von Wertschätzung. Auf überwiegende Ablehnung stoßen sie jedoch, wenn sie als Leitungsinstrument mit dem Ziel der Leistungskontrolle eingesetzt werden sollen.

Zur Verhandlung des Punktes „Pastoren und Kirchleitung“ bekräftigen die Rückmeldungen im Wesentlichen die überwiegend negative Benotung der kirchenleitenden Instanzen Landeskirchenamt, Landessynode und Kirchenkreistag in der Befragung. Wieder werden vor allem der empfundene Mangel an Wertschätzung und Unterstützung, fehlende Information und Kommunikation, aber auch fehlende Kompetenz angeführt. Zwar mag dies einer gewissermaßen notwendigen Abgrenzung von kirchenleitenden Organen geschuldet sein, die aus der überwiegenden Selbststeuerung der Pastorinnen und Pastoren resultiert – dies wird in einem Beitrag auch angesprochen. In jedem Fall zeigt sich hier Handlungsbedarf, gerade auch im Rückbezug auf die Verhandlung des Themenkomplexes „Selbstbildnis“, wenn eine stärkere Identifikation mit der Organisation Kirche erreicht werden soll.

- **Ortsgemeinde oder Regionalisierung?** (Seiten 34 – 38)

Die Rückmeldungen vermitteln eine merkliche Unsicherheit in der Einschätzung möglicher Folgen der Regionalisierung. Sie trifft auf Zustimmung, sofern eine Entlastung der eigenen Arbeitsituation erwartet werden kann. Doch werden oftmals auch Befürchtungen geäußert, dass die Regionalisierung eine Verschärfung der Konkurrenzen zwischen Gemeinden und unter Pastoren bewirke. Die vielen Rückmeldungen zur Regionalisierungsthematik unterstreichen, dass hier noch ein hoher Klärungsbedarf besteht, praktische Erfahrungen mit der Regionalisierung vermittelt werden müssen. Gleichwohl kann für die landeskirchliche Diskussion festgehalten werden, dass die Regionalisierung überwiegend akzeptiert wird, auch wenn manche sie als „notwendiges Übel“ betrachten.

- **Der Blick in die Zukunft** (Seiten 38 – 41)

Die Rückmeldungen lassen sich in zwei Argumentationslinien unterteilen. Die eine bestätigt die aus den Befragungsergebnissen ermittelte Präferenz für theologisch begründete Prioritätensetzung, Stärkung der Gemeinden und Ausweitung der Pfarrstellen für die eigene Position und lehnt eine Veränderung der Organisationsstrukturen ab. Die andere mahnt demgegenüber die Bereitschaft für notwendige strukturelle Veränderungen an und knüpft daran auch Erwartungen wie Entlastungseffekte für die einzelnen Pastoren, Abbau behördlicher Strukturen und Effizienzsteigerung der Gremienarbeit.

- **Perspektiven für die Weiterarbeit** (Seiten 41 – 43)

Eine erste Gruppe Rückmeldungen bezieht sich auf die Umsetzung der Befragungsergebnisse, was manche anzweifeln, andere als wichtige Handlungskonsequenz fordern. Dabei wird das Anliegen eingebracht, in den Prozess der Weiterarbeit einbezogen zu werden.

Eine zweite Gruppe beinhaltet mehr oder weniger konkrete Handlungsvorschläge, die sich mit den Themen „Selbststeuerung", „Leitung", „gemeindlicher und übergemeindlicher Pfarrdienst" und „Diskurs über die Zukunftsfähigkeit der Kirche" befassen.

Schließlich werden weitere Analysen des mit der Befragung vorliegenden Materials (wie zum Beispiel „Stadt-Land-Differenzierung"), eine Spiegelung der vorliegenden Selbsteinschätzungen der befragten Pastorinnen und Pastoren an „Fremdbildern" sowie ein Vergleich mit anderen Berufgruppen vorgeschlagen.

- **Gesamte Untersuchung** (Seiten 44 – 45)

Es ist eine ganze Reihe von Rückmeldungen aus der landeskirchlichen Diskussion, die sich auf den Ansatz, die Anlage der Befragung beziehen, oder auch ein Gesamturteil zur Untersuchung fällen. Einen größeren Raum nehmen kritische Anfragen zur Definition von Begriffen in den Antwortvorgaben ein, einige vermuten eine ‚heimliche Zielsetzung' der Befragung. Doch es wird auch Anerkennung geäußert, die *„Befragung und Auswertung .. positiv, als hoch professionell bewertet!!"*

Inhalt

Vorbemerkung

1 Methodisches Vorgehen
1.1 Erhebung
1.2 Rücklauf
1.3 Auswertungsverfahren

2 Ergebnisse

2.1 Präsenz der Themenkomplexe

2.1.1 Diskussionsschwerpunkte
2.1.2 Bedenken und Bestätigung
2.1.3 Anregungen
2.2.3.1 Fragestellungen und Perspektiven für die weitere Diskussion
2.2.3.2 Anregungen für eine weitere Analyse und Handlungsvorschläge

2.2 Die Verhandlung der Themenkomplexe

2.2.1 Selbstbildnis der Pastor/-innen

2.2.1.1 Pfarrerbilder und –typen
2.2.1.2 Orientierung im Berufsalltag
2.2.1.3 Erwartungsdruck
2.2.1.4 Stressfaktoren
2.2.1.5 Erfolgskriterien
2.2.1.6 Haupt- und Kerntätigkeiten
2.2.1.7 Zufriedenheit

2.2.2 Pfarramt und Zeit

2.2.2.1 Vollzeit und Teilzeit
2.2.2.2 Arbeitszeit
2.2.2.3 Freizeit
2.2.2.4 Pfarrhaus als Schnittstelle von Arbeits- und Freizeit

2.2.3 (Fremd-)Orientierung und Leitung

2.2.3.1 Jahresgespräche
2.2.3.2 Leitungskompetenzen und Ansprüche an Leitung
2.2.3.4 Fort- und Weiterbildung

2.2.4 Ortsgemeinde oder Regionalisierung?

2.2.4.1 Regionalisierung: Erwartungen und Erfahrungen
2.2.4.2 Ortsgemeinde oder Regionalisierung: Eine Alternative mit Zukunft?

2.2.5 Der Blick in die Zukunft

2.2.5.1 Was wird sich verändern?
2.2.5.2 Welche Kompetenzen sind in Zukunft notwendig?

2.2.6 Perspektiven für die Weiterarbeit

2.2.7 Gesamte Untersuchung

Vorbemerkung

Schon mit dem Titel macht die Veröffentlichung der Ergebnisse der Pastorinnen- und Pastorenbefragung (Juli 2005) darauf aufmerksam, dass es mit diesem Projekt um mehr gehen soll, als um die Darstellung von Befunden: Das „Arbeits-Buch“ mit seinen „Antworten Fragen Perspektiven“ wollte (und will) zur landeskirchlichen Diskussion über den Pastorenberuf anregen, die ihrerseits in die Entwicklung von Perspektiven für den Pastorenberuf eingehen soll.

Mit der Aufforderung an alle Kirchenkreise, Aspekte und Anregungen aus der Diskussion in Pfarrkonventen, Kirchenkreis-, Ephorenkonferenzen u. Ä. an die Landeskirche rückzumelden, ist eine Umsetzung dieses Anspruchs in Angriff genommen worden.

Das Sozialwissenschaftliche Institut der EKD wurde mit der Auswertung der Rückmeldungen beauftragt. Es legt mit diesem Bericht Ergebnisse und Einschätzungen aus der landeskirchlichen Diskussion vor, die den Prozess der Weiterarbeit unterstützen sollen.

1 Methodisches Vorgehen

1.1 Erhebung

Das Landeskirchenamt der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers stellte im Dezember 2005 einen mit dem Pastorenausschuss abgestimmten Rückmeldebogen für die Sprecher bzw. Sprecherinnen von Konventen und Konferenzen frei zugänglich ins Internet.

Dieser Rückmeldebogen arbeitet mit fünf offen formulierten Antwortfeldern für die Diskussionsbeiträge, die ein Minimum an Struktur zur Verfügung stellen, ohne damit die Sprecher inhaltlich einzuschränken oder gar Antwortmöglichkeiten vorzugeben:

1. Folgende Fragen und Themenfelder fanden in der Diskussion besondere Berücksichtigung:
2. Folgende Vorbehalte oder Bedenken wurden in der Diskussion deutlich:
3. Besondere Zustimmung und / oder Bestätigung fanden:
4. Folgende Fragestellungen und Perspektiven erscheinen gegenwärtig besonders wichtig und sollten in der weiteren Diskussion darum besonders berücksichtigt werden:
5. Folgende Anregungen für eine weitere Analyse der Untersuchungsergebnisse sowie für Handlungsvorschläge werden aus der Diskussion weitergegeben:

Des Weiteren wird in dem Bogen darum gebeten, den Bezug des jeweiligen Votums mit der Angabe des Abschnitts bzw. der Seitenzahl des Arbeitsbuches klar zu machen. Diesem erhebungstechnischen Schritt kam eine besondere Bedeutung zu, da er sicherstellen sollte, dass der Bezug der Beiträge zu den Themenkomplexen des Arbeitsbuches auf der geführten Diskussion basiert und nicht erst im Nachhinein interpretierend hergestellt wird. Leider ist dies häufig nicht gelungen, so dass dieser erhebungstechnische Aspekt zu einem aufwändi-

gen ersten Schritt in der Auswertung wurde, auf den weiter unten noch näher eingegangen wird.

Der ausgefüllte Rückmeldebogen konnte via Post, Fax oder E-Mail übermittelt werden.

1.2 Rücklauf

Für die Auswertung gingen bis einschließlich Juli 2006 insgesamt 51 Rückmeldungen ein. Sie verteilen sich auf:

Pfarrkonvente	28
Kirchenkreiskonferenzen	17
Ephorenkonferenzen	4
Sonstige	3

In die Kategorie „Sonstige“ fallen ein Arbeitskreis und die Arbeitsgruppe eines Pfarrkonventes sowie die Gruppe einer Kirchenkreiskonferenz. In zwei Fällen wurden sowohl Pfarrkonvent als auch Kirchenkreiskonferenz als Diskussionsforum angegeben.

Alle Sprengel der Hannoverschen Landeskirche sind mit Diskussionsbeiträgen vertreten, aus 43 Kirchenkreisen sind Rückmeldungen eingegangen. Damit haben sich drei Viertel aller Kirchenkreise an dem Vorhaben beteiligt. Außerdem haben vier Ephorenkonferenzen Ihre Beiträge zur Verfügung gestellt. Dieser Rücklauf liefert eine breite Basis für die Auswertung der landeskirchlichen Diskussion über das Arbeitsbuch.

Die Beiträge aus den Konventen und Konferenzen sind sehr unterschiedlich gestaltet. Sie reichen von Kapitelangaben des Arbeitsbuches – Titel und / oder Gliederungspunkt – bis hin zu differenzierten Darstellungen der jeweiligen Diskussionsinhalte. Oftmals wurde dem Rückmeldebogen ein Anhang beigefügt mit Diskussionsergebnissen, zum Teil aus verschiedenen Arbeitsgruppen, oder auch mit ganzen Protokollen zum Diskussionsverlauf.

Einige Rückmeldungen zeigen ein eindrucksvolles Engagement für das Projekt mit einer intensiven Vor- und Nachbereitung der Diskussion, wobei schon in der Planung die Auswertung der möglichen Beiträge mit präzisen Kapitelangaben des Arbeitsbuches im Blick war.

1.3 Auswertungsverfahren

Das Kategoriensystem für die Zuordnung der Beiträge ist identisch mit der Gliederung der Kapitel im Teil B des Arbeitsbuches. Dieses Kategoriensystem wurde jedem der fünf offen formulierten Antwortfelder aus dem Rückmeldebogen hinterlegt.
Wurde ein übergeordneter Themenkomplex (z.B. Kapitel: I., II. ...) angesprochen oder wurden (mehrere) ihm zugehörige Unterpunkte (z.B. I.1, 1.3, 1.7) benannt, so erhielt dieser Themenkomplex einen „Treffer“ (Ziffer 1). Die benannten Unterpunkte wurden gesondert gezählt. Pro Rückmeldebogen wird also z.B. in Frage 1 der Themenkomplex I. nur einmal ge-

zählt, auch wenn alle sieben Unterpunkte (I.1 bis 1.7) eigens angesprochen wurden. Zur Illustration wird ein entsprechender Tabellenausschnitt wiedergegeben.

	1. Folgende **Fragen** und **Themenfelder** fanden in der Diskussion besondere Berücksichtigung:																									
Lfd Nr	**Selbstbildnis der Pastoren**	Pfarrerbilder und Pfarrertypen	Orientierung im Berufsalltag	Erwartungsdruck	Stressfaktoren	Erfolgskriterien	Haupttätigkeiten und Kerntätigkeiten	Zufriedenheit	**Pfarramt und Zeit**	Vollzeit und Teilzeit	Arbeitszeit	Freizeit	Pfarrhaus als Schnittstelle von "Zeit"	**(Fremd-) Orientierung / Leitung**	Jahresgespräche	Leitungskompetenzen / Ansprüche an Ltg.	Pastoren und Kirchenleitung	Fort- und Weiterbildung	**Ortsgemeinde oder Regionalisierung?**	Regionalisierung: Erwartungen / Erfahrungen	Eine Alternative mit Zukunft?	**Der Blick in die Zukunft**	Was wird sich verändern?	Was sollte getan werden?	Welche Kompetenzen sind in Zukunft wichtig?	Wenn Dein Kind Dich morgen fragt…	**Perspektiven der Weiterarbeit**
	I.	I.1	I.2	I.3	I.4	I.5	I.6	I.7	**II.**	II.1	II.2	II.3	II.4	**III.**	III.1	III.2	III.3	III.4	**IV.**	IV.1	IV.2	**V.**	V.1	V.2	V.3	V.4	**VI.**
1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
4	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
5	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
6	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1

Dieses Vorgehen ermöglicht eine quantitative Auswertung der Voten, die Aussagen sowohl über die Präsenz der unterschiedlichen Themenkomplexe in den Diskussionen erlaubt als auch eine zumindest zahlenmäßige Gewichtung der jeweiligen Unterpunkte. Auf diese Weise können anschließend Themen-Rangfolgen erstellt werden, die deutlich werden lassen, wo Schwerpunkte in der landeskirchlichen Diskussion lagen und welche Aspekte des Arbeitsbuches weniger behandelt wurden.

Zusätzlich wurde die Kategorie „Gesamte Untersuchung“ gebildet, da sich eine beachtliche Zahl der Rückmeldungen mit dem Ansatz bzw. der gesamten Anlage der Pastorenbefragung befasst. Einige Voten bezogen sich explizit auf Tabellen im Datenanhang des Buches, die in einem eigenen Deutungszusammenhang diskutiert wurden bzw. im Textteil des Arbeitsbuchs nicht behandelt werden. Sie wurden der Kategorie „C. Datenanhang“ zugeordnet.

In gesonderten Listen wurde der Wortlaut der Voten zu jedem Antwortfeld mit entsprechender Themenkomplex- bzw. Unterpunktzuordnung festgehalten. Sie lieferten die Grundlage für eine genauere inhaltliche Betrachtung der landeskirchlichen Diskussion im zweiten Teil der Auswertung.

Insbesondere bei der nachträglichen Zuordnung von Beiträgen wurden Bezüge auf mehrere Kapitel bzw. Unterpunkte identifiziert. In diesen Fällen erfolgte die Mehrfachzuordnung eines Beitrages. Einige Voten ließen keine Bezüge zum Arbeitsbuch erkennen. Sie gingen nicht in die Auswertung ein und wurden nur in die Liste der Voten des zugehörigen Antwortfeldes aufgenommen.

2 Ergebnisse

2.1 Präsenz der Themenkomplexe

Im Folgenden liegt der Fokus für die Betrachtung der landeskirchlichen Diskussion auf der Präsenz der Themenkomplexe des Arbeitsbuches in den jeweiligen Antwortfeldern: Welche Diskussionsschwerpunkte lassen sich ausmachen? Worauf richten sich Vorbehalte und / oder Bedenken, wo wird Zustimmung und / oder Bestätigung geäußert? Und schließlich: Welche Fragen und Perspektiven erscheinen gegenwärtig besonders wichtig, zu welchen Themenkomplexen werden Anregungen weitergegeben?

Bei der Interpretation gilt es, sich zu vergegenwärtigen, dass die Auszählung der Beiträge ausschließlich das Vorkommen der diskutierten Themenkomplexe und Unterpunkte des Arbeitsbuches in den verschiedenen Antwortfeldern der Rückmeldungen berücksichtigt. Über die Intensität der jeweils geführten Diskussion sowie die Ausführlichkeit der einzelnen Erörterungen kann damit nichts gesagt werden.

Auch der Diskussionshintergrund, vor dem die jeweiligen Beiträge einen Bezug zum Arbeitsbuch setzen, bleibt ausgeblendet: Er kann durch die Behandlung der jeweiligen Thematik im Arbeitsbuch gegeben sein, durch den Vergleich von Befragungsergebnissen mit eigenen Sichtweisen und Erfahrungen, oder auf die Situation im eigenen Arbeitsfeld abstellen.

Hinzu kommt, dass die Sprecherinnen und Sprecher der Konvente und Konferenzen ihre Beiträge auf sehr unterschiedlichen Ebenen angesiedelt haben: Sie reichen von größtmöglicher Nähe zum „O-Ton“ der Diskutanten, der zum Teil sehr konkrete Probleme beschreibt, bis zur Zuspitzung auf Kernpunkte der Beratung.

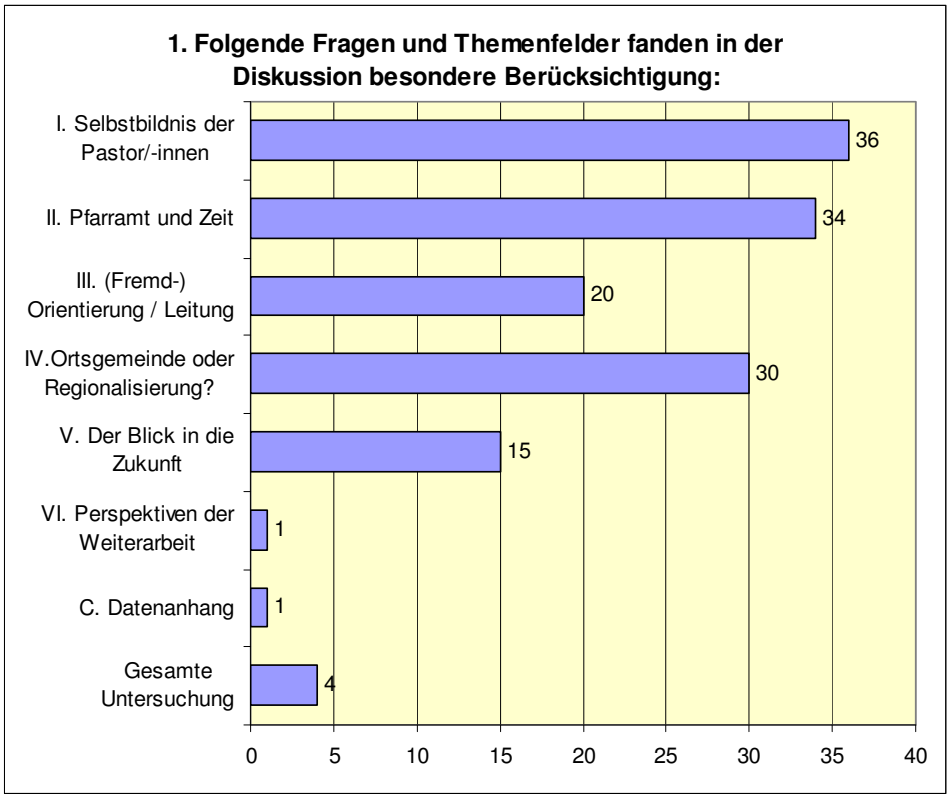
Die Anzahl der Beiträge in den jeweiligen Antwortfeldern ist recht unterschiedlich, wobei die im ersten Antwortfeld nachgefragten Diskussionsschwerpunkte bei weitem den größten Raum einnehmen.

Antwortfelder	Beiträge
1. Folgende Fragen und Themenfelder fanden in der Diskussion besondere Berücksichtigung	243
2. Folgende Vorbehalte oder Bedenken wurden in der Diskussion deutlich	167
3. Besondere Zustimmung und / oder Bestätigung fanden	111
4. Folgende Fragestellungen und Perspektiven ... sollten in der weiteren Diskussion .. besonders berücksichtigt werden	184
5. Folgende Anregungen für eine weitere Analyse der Untersuchungsergebnisse sowie für Handlungsvorschläge werden aus der Diskussion weitergegeben	136

2.1.1 Diskussionsschwerpunkte

Einen ersten Überblick über die genannten Schwerpunkte der Diskussionen in Konventen und Konferenzen geben die Beiträge zum Antwortfeld „1. Folgende Fragen und Themenfelder fanden in der Diskussion besondere Berücksichtigung:“ Er zeigt sehr klar, dass die Themenkomplexe „Selbstbildnis der Pastor/-innen“ und „Pfarramt und Zeit“ mit Abstand am häufigsten vorkommen und in einer großen Mehrheit der insgesamt 51 Rückmeldungen angeführt werden.

Vor einer Bewertung dieses Ergebnisses gilt es zwar zu bedenken, dass zumindest der Themenkomplex „Selbstbildnis“ auch im Arbeitsbuch den größten Raum beansprucht und schon deshalb am stärksten vertreten sein mag. Allerdings deuten die Häufigkeiten der Unterpunkte, auf die in diesem ersten Antwortfeld Bezug genommen wurde, darauf hin, dass die Beschäftigung mit der Berufsbild-Identifikation und den Arbeitsbelastungen (quantitativ) im Vordergrund der landeskirchlichen Diskussion stand:



Zum Selbstbildnis führt der Unterpunkt „Pfarrerbilder und –typen“ mit 24 Nennungen die Rangliste an, gefolgt von „Erwartungsdruck“ (13 Nennungen) und „Stressfaktoren“ (12 Nennungen). „Haupt- und Kerntätigkeiten“ sowie „Zufriedenheit“ werden in jeweils 8 Nennungen angesprochen, „Orientierung im Berufsalltag“ sowie „Erfolgskriterien“ belegen mit jeweils 6 Nennungen die beiden letzten Plätze.

Unter dem Themenkomplex „Pfarramt und Zeit“ werden vor allem die Unterpunkte „Pfarrhaus“ (19 Nennungen) und „Arbeitszeit“ (18 Nennungen) angeführt, während „Freizeit“ (10 Nennungen) und insbesondere „Vollzeit und Teilzeit“ (4 Nennungen) erst mit großem Abstand dazu folgen.

Auch der vierte Themenkomplex, „Ortsgemeinde oder Regionalisierung?“ hat breite Beachtung in der landeskirchlichen Diskussion gefunden: Immerhin drei Fünftel der Konvente und Konferenzen weisen ihn als einen Diskussionsschwerpunkt aus. Der nähere Blick auf die Unterpunkte macht deutlich, dass hierunter zumeist der Unterpunkt „Erwartungen und Erfah-

rungen“ (18 Nennungen) Gegenstand der Diskussion war. Auf die Regionalisierung als „Alternative für die Zukunft?“ wurde demgegenüber nur in 5 Nennungen Bezug genommen.

Allein schon dieses Zahlenverhältnis lässt vermuten, dass sich hier ein Ergebnis der Pastorenbefragung widerspiegelt: Die Regionalisierung erfährt dort als „Gegenüber“ zur Stärkung der Gemeinden nämlich nur geringen Zuspruch als zukunftsrelevante Maßnahme. Zumindest aber lässt sich an der Präsenz des gesamten Themenkomplexes erkennen, dass ganz offensichtlich ein großer Diskussionsbedarf zur Regionalisierungsthematik besteht.

In knapp zwei Fünfteln der Rückmeldungen wird der Themenkomplex „(Fremd-) Orientierung und Leitung“ angesprochen. Dabei lassen sich im Blick auf die Unterpunkte „Jahresgespräche“, „Leitungskompetenzen und Ansprüche an Leitung“ sowie „Pastor/-innen und Kirchenleitung“ (8, 8 und 7 Nennungen) keine Gewichtungen erkennen. „Fortbildungen“ fanden mit 5 Nennungen etwas weniger Beachtung.

„Der Blick in die Zukunft“ war in 15 Konventen und Konferenzen, also bei etwas mehr als einem Viertel der Rückmeldungen ein Schwerpunkt der Diskussion. Im Arbeitsbuch befasst sich dieser Themenkomplex u. a. mit den zu erwartenden bzw. schon absehbaren Veränderungen für den Pfarrberuf. Nach den Ergebnissen der Befragung ist sich die Pastorenschaft auch „darüber im Klaren, dass ihr Beruf sich verändern wird“ (S. 36) – schon allein auf Grund sich ändernder Rahmenbedingungen (z.B. Rückgang des kirchlichen Finanzaufkommens, Mitgliederschwund der Kirche).

In der landeskirchlichen Diskussion stand diese Thematik allerdings nicht gerade im Brennpunkt des Interesses. Dabei werden die konkreteren Unterpunkte noch deutlich seltener angesprochen als der gesamte Themenkomplex. Die Frage: „Was wird sich verändern?“ wird nur ein Mal als Diskussionsgegenstand benannt; auf die Frage: „Was sollte getan werden?“ beziehen sich 5 Beiträge. Die ‚künftig wichtigen Kompetenzen’ werden ein Mal im Antwortfeld der besonders berücksichtigten Fragen angegeben.

Eine Rückmeldung spricht in ganz eigener Weise das Thema „Perspektiven der Weiterarbeit“ als Diskussionsgegenstand an: *„Der Konvent erwartet, dass die Rezeption der Befragung durch die Kirchenleitung zurückgespielt wird“*.

Auf die „gesamte Untersuchung“ beziehen sich vier Voten. Eines benennt explizit den *„Ansatz der Untersuchung“*; ein anderes hinterfragt: *„Welche ekklesiologischen Vorbedingungen formuliert eigentlich (ungenannt) die Befragung?“* Hier klingt möglicherweise eine leise Kritik an einem – vermuteten – strategischen Hintergrund für das Vorgehen in der Untersuchung an, der im Arbeitsbuch als nicht offen gelegt erscheint.

Zwei Arbeitsgruppen eines Pfarrkonventes vermerken kritische Stellungnahmen zur „gesamten Untersuchung“, und zwar als ausschließliche Diskussionsschwerpunkte: *„... das Individuum verschwindet hinter Zahlen. Die Studie regt auf der unteren Ebene nicht zum Handeln an.“*; *„Wie aussagekräftig ist die Studie, da es sich um eine Selbstwahrnehmung der Pfarrerschaft handelt?“*. Diese Diskussionen zum Arbeitsbuch waren offensichtlich durch eine skeptische Perspektive auf die Sinnhaftigkeit des gesamten Projektes geprägt.

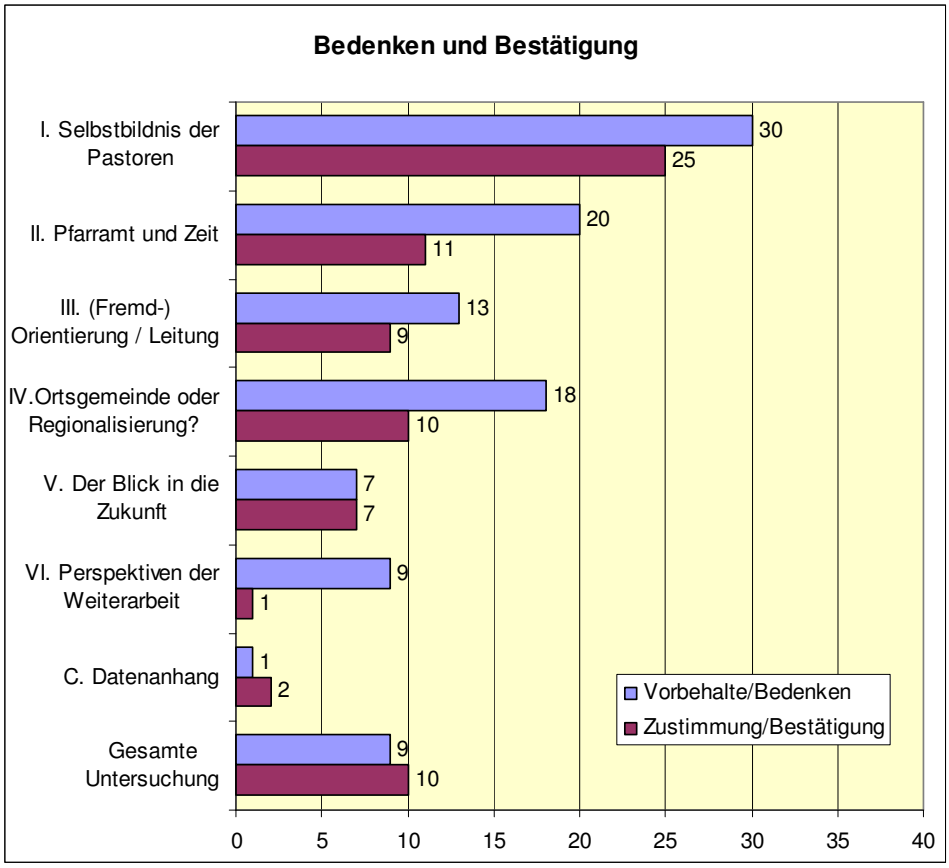
Die *„Delegierung von Aufgaben“* nennt eine Rückmeldung als einen besonders berücksichtigten Aspekt mit konkretem Bezug auf die Ergebnisdarstellung zur Frage 3.7 im „Datenanhang“.

In der Rückmeldung aus einer Kirchenkreiskonferenz wird kein Diskussionsschwerpunkt angesprochen, sondern nur der Diskussionsverlauf festgehalten. Dabei schwingt schon Enttäuschung oder vielleicht auch Ärger mit: *„Eine rege Diskussion kam nicht in Gang. Die nachfolgend* (in den nachfolgenden Antwortfeldern; d. Verf.) *genannten Punkte wurden auch nur von einzelnen Personen oder kleinen Gruppen angesprochen, aber nicht diskutiert. Der von mir genannte Termin.., bis zu dem noch Anregungen oder Wünsche an mich gesandt werden könnten, um diese weiterzureichen, ist ebenfalls ohne Nennungen verstrichen.“*

2.1.2 Bedenken und Bestätigung

Das Antwortfeld „2. Folgende Vorbehalte oder Bedenken wurden in der Diskussion deutlich:“ wurde erheblich stärker mit Beiträgen belegt als „3. Besondere Zustimmung und / oder Bestätigung fanden“. Das kann allerdings auch kaum verwundern, sind Bedenken bzw. Vorbehalte doch gewissermaßen ein Wesensmerkmal von Diskussionen überhaupt.

Die vergleichende Betrachtung der Ergebnisse für diese Antwortfelder zeigt, was schon bei den Schwerpunkten der Diskussion der Fall war: Die Themenkomplexe „Selbstbildnis“, „Pfarramt und Zeit“ sowie „Ortsgemeinde oder Regionalisierung?“ erreichen die größte Präsenz in der landeskirchlichen Diskussion. Dabei gilt für „Pfarramt und Zeit“ sowie für „Ortsgemeinde und Regionalisierung?“ in besonderem Maße, dass Bedenken weitaus häufiger vertreten sind als Bestätigungen.



Auffallend ist, dass bei diesen Antwortfeldern, die ja auf Wertungen abstellen, die „Perspektiven der Weiterarbeit“ sowie die „Gesamte Untersuchung“ eher in den Blick der Konvente und

Konferenzen geraten sind als bei der Benennung der Diskussionsschwerpunkte. Dabei sind die „Perspektiven der Weiterarbeit“ vornehmlich mit Bedenken belegt. Es mag durchaus sein, dass hier – wie bereits in den angeführten Voten zu den Diskussionsschwerpunkten – die Sinnhaftigkeit des ganzen Projektes angezweifelt wird. Dem wird weiter unten (vgl. 2.2.6 und 2.2.7) genauer nachgegangen.

Die „Gesamte Untersuchung“ hingegen erfährt in etwa gleichem Maß Bedenken und Bestätigung. Und Letztere – soviel darf an dieser Stelle auch gesagt sein – beinhaltet nicht die Bestätigung von Problemen, die im Arbeitsbuch behandelt werden, sondern Lob und Anerkennung für die Macher und die Befragten.

2.1.3 Anregungen

An vielen Beiträgen erweist sich, dass die Antwortfelder „4. Folgende Fragestellungen und Perspektiven erscheinen gegenwärtig besonders wichtig und sollten in der weiteren Diskussion darum besonders berücksichtigt werden:“ und „5. Folgende Anregungen für eine weitere Analyse der Untersuchungsergebnisse sowie für Handlungsvorschläge werden aus der Diskussion weitergegeben:“ nicht ausreichend trennscharf sind, um damit für den weiteren Prozess des Gesamtprojekts direkt nach Diskussionsbedarf und Anregungen für weitere Analysen bzw. Handlungsvorschläge unterscheiden zu können: Fragen und Perspektiven für die Diskussion können sich auf weitere Analyseschritte und mögliche Handlungsvorschläge beziehen. Umgekehrt geht es auch um die gesehene Notwendigkeit, Handlungsvorschläge zu diskutieren.

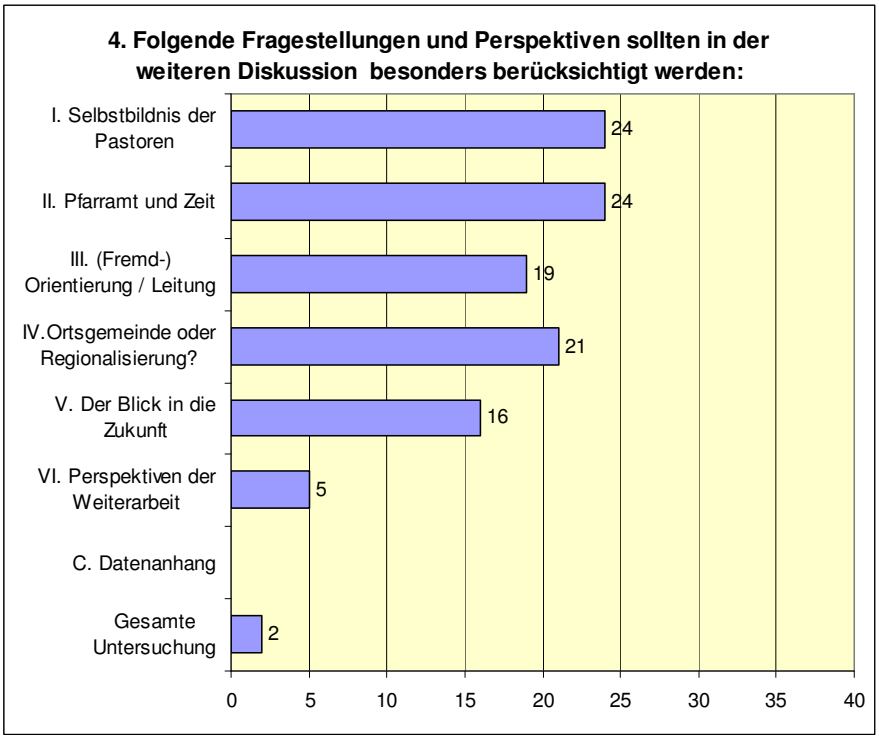
Gleichwohl sind für die Darstellung der Ergebnisse die Zuordnungen der Sprecherinnen und Sprecher zu diesen Antwortfeldern aus den Kirchenkreisen maßgebend und die Belegung der Themenkomplexe zeigt – einmal abgesehen von den genannten Unschärfen – auch interessante Differenzen auf.

2.1.3.1 Fragestellungen und Perspektiven für die weitere Diskussion

Die Verteilung der Beiträge in diesem Antwortfeld unterstreicht noch einmal die große Virulenz der Themenkomplexe „Selbstbildnis“, „Pfarramt und Zeit“ sowie „Ortsgemeinde oder Regionalisierung?“ in den Konventen und Konferenzen: Diese Punkte nehmen nicht nur den größten Raum in der bisherigen landeskirchlichen Diskussion zum Arbeitsbuch ein, sondern werden darüber hinaus am häufigsten als besonders wichtig für den Fortgang der Diskussion betrachtet.

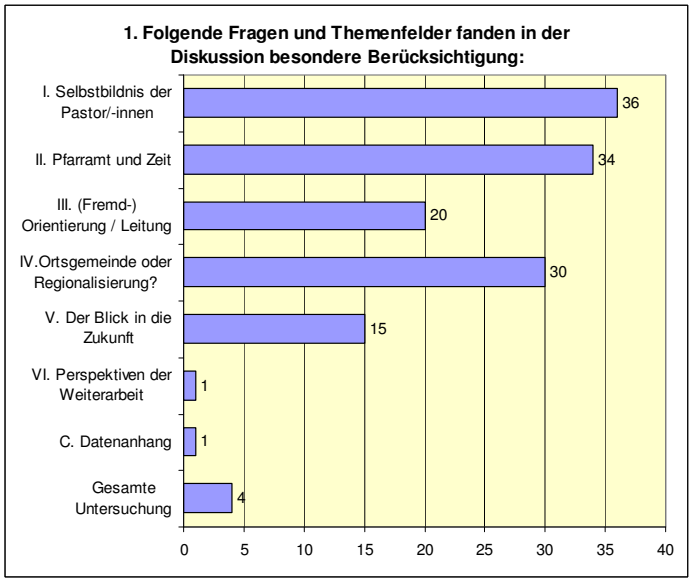
Werden Unterpunkte angesprochen, so beziehen sie sich auch für die weitere Diskussion beim Themenkomplex „Selbstbildnis“ zumeist auf „Pfarrerbilder und –typen“ (11 Nennungen). Allerdings hat die „Zufriedenheit“ hier zahlenmäßig die gleiche Bedeutung. Für „Pfarramt und Zeit“ kommen – wie schon bei den bisherigen Diskussionspunkten – vor allem „Arbeitszeit“ und „Pfarrhaus“ (jeweils 13 Nennungen) vor. Und beim Themenkomplex zur Regionalisierung erfährt auch für die künftige Diskussion der Unterpunkt „Erwartungen und

Erfahrungen“ (12 Nennungen) eine noch etwas stärkere Beachtung als der Blick auf die Regionalisierung als „Alternative für die Zukunft?“ (9 Nennungen).



In diesen Aspekten zeigen sich also für den gewünschten Fortgang der Diskussion ganz ähnliche Relationen wie schon bei den bisherigen Diskussionsschwerpunkten. Das mag zumindest als Ausweis genommen werden für das, was ‚unter den Nägeln brennt’.

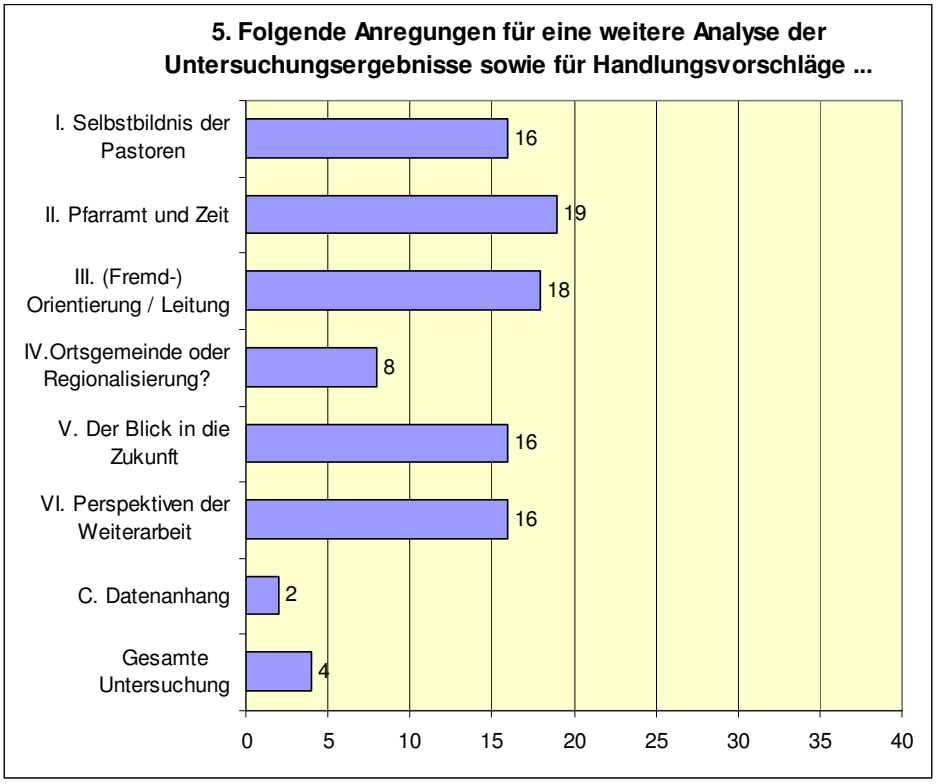
Der Vergleich der Nennungen zwischen künftig gewünschten und bisherigen „Diskussionsschwerpunkten“ ergibt zwar insgesamt eine im Wesentlichen identische Rangfolge der angeführten Themenkomplexe. Doch zeigt sich eine Verringerung im Abstand für die an vierter Stelle liegende „(Fremd-) Orientierung und Leitung“ zu den vorderen Rängen, wenn es um den Fortgang der Diskussion geht. Darunter wird hauptsächlich auf die Unterpunkte „Leitungskompetenzen und Ansprüche an Leitung“ (10 Nennungen) und „Pastor/-innen und Kirchenleitung“ (8 Nennungen) Bezug genommen. Für die künftige Diskussion wird diesem Themenkomplex also aus Sicht der Konvente und Konferenzen eine etwas größere Relevanz beigemessen als es in der bisher geführten der Fall war.



„Der Blick in die Zukunft“ – dazu wird vornehmlich der Unterpunkt „Was muss getan werden?“ (13 Nennungen) eigens angeführt – und „Perspektiven der Weiterarbeit“ erhalten auch in der absoluten Zahl der Nennungen ein etwas höheres Gewicht als in der bisherigen Diskussion. Doch erreichen sie bei weitem nicht die Präsenz, die insbesondere „Selbstbild“ sowie „Pfarramt und Zeit“ für sich beanspruchen.

2.1.3.2 Anregungen für eine weitere Analyse sowie für Handlungsvorschläge

Der Großteil der insgesamt 136 Beiträge, die im fünften Antwortfeld als Anregungen eingeordnet wurden, bezieht sich auf ‚Handlungsvorschläge' zu den verschiedenen Themenkomplexen. In 20 Voten werden Vorschläge für eine weitere Analyse gemacht.



Interessant ist, dass sich die Rangfolge der Themenkomplexe in diesem Antwortfeld im Vergleich zu den vorigen verändert: Die meisten Anregungen werden nämlich zu „Pfarramt und Zeit" gegeben. Dabei wird als Unterpunkt mit 15 Nennungen vornehmlich das „Pfarrhaus" angeführt.

„(Fremd-) Orientierung/Leitung" steht hier – im Unterschied zu allen anderen Antwortfeldern – bereits an zweiter Stelle. Konkrete Bezugnahmen erfolgen insbesondere auf den Unterpunkt „Pastoren und Kirchenleitung" (10 Nennungen). Zudem ist die „Fort- und Weiterbildung" mit 7 Beiträgen erstmals etwas stärker im Blick.

Die weiteren Themenkomplexe folgen in nur geringem Abstand – mit einer Ausnahme: Im Blick auf die „Regionalisierung", der für die bisherige wie für die künftige Diskussion eine hohe Bedeutung beizumessen ist, werden mit 8 Konventen bzw. Konferenzen, die hier vertreten sind, vergleichsweise wenige Anregungen gegeben. Dieses Ergebnis ist wohl als weitere Bestätigung dafür zu werten, dass bei diesem Thema zunächst noch ein großer Diskussions-, vielleicht auch Beratungsbedarf befriedigt werden muss, wenn eine breite Basis für die Entwicklung einer konstruktiven Perspektive gefunden werden soll.

2.2 Die Verhandlung der Themenkomplexe

In der bisherigen Betrachtung hat die zahlenmäßige Belegung der im Rückmeldebogen vorgegebenen Antwortfelder im Blickpunkt gestanden. Dieser zweite Teil der Auswertung beschäftigt sich mit der Frage, in welcher Weise die jeweiligen Themenkomplexe abgehandelt werden: Worauf beziehen sich die Beiträge inhaltlich, lassen sich Ähnlichkeiten, Übereinstimmungen bzw. kontrovers behandelte Aspekte über die Voten der verschiedenen Konvente und Konferenzen ausmachen oder ergibt sich eher ein diffuses Bild?

Die Darstellung wendet also die bisherige Perspektive um, indem nun die jeweils verhandelten Themenkomplexe und ihre Unterpunkte im Fokus stehen. Die Ausführungen zur Verhandlung des jeweiligen Themas sind nach der Abfolge der Antwortfelder im Rückmeldebogen strukturiert. Diese Abfolge orientiert sich an einer Logik des Diskussionsverlaufs: Diskussionsschwerpunkt bzw. –gegenstand, Bedenken, Bestätigung, Fortgang der Diskussion, Anregungen. Damit wird gewissermaßen der ‚Gang' der landeskirchlichen Diskussion nachverfolgt.

2.2.1 Selbstbildnis der Pastor/-innen

Das „Selbstbildnis" ist geradezu als tragender Themenkomplex in der landeskirchlichen Diskussion zu bezeichnen. Dabei steht es nicht nur an der Spitze der benannten „**Diskussionsschwerpunkte**", sondern findet auch bei den wertenden Voten zu „**Bedenken**" und „**Bestätigungen**" sowie zum „**Fortgang der Diskussion**" die breiteste Beachtung.

Für den gesamten Themenkomplex „Selbstbildnis" notiert ein Pfarrkonvent seine *„Zustimmung zur berufsbestimmenden Selbststeuerung, aber Nachteil: Arbeitsdruck kommt von innen"*. Im Gegensatz dazu vermerkt ein anderer als „**Bestätigung**" seine Zustimmung, die hier wohl im Sinne von Konsens gemeint ist, zur *„Notwendigkeit für eine Stellenbeschreibung, die einen verbindlichen Aufgabenkatalog für jede Stelle festschreibt und dabei auch Arbeitsbegrenzungen nennt."*

Praktisch in direktem Bezug zu diesen Voten könnte die nach alternativen Handlungskonsequenzen unterscheidende Frage für den „**Fortgang der Diskussion**" verstanden werden, die ebenfalls auf den gesamten Themenkomplex ausgerichtet ist: *„Zu 1. Hilft Supervision oder helfen Dienstanweisungen?"* Sie mündet in den Handlungsvorschlag, *„Supervision als Pflicht? Arbeitsstruktur klären/Dienstanweisungen."*

Für ein vergleichendes Vorgehen plädiert die „**Anregung**", die *„Aufgaben von PastorInnen im Verhältnis zu anderen Berufen fest*(zu)*legen."*

Die Befragungsergebnisse selbst zeigen, dass jedenfalls „klare Stellenbeschreibungen" sowie „Supervision" von den Pastorinnen und Pastoren insgesamt auch klar überdurchschnittlich als Hilfe bei der Gewichtung ihrer Aufgaben bewertet werden (vgl. S. 56). Allerdings ist auch nicht zu übersehen, dass dort „Gespräche mit Freund/innen" an erster Stelle rangieren, und zwar mit sehr großem Abstand zu allen anderen der genannten Möglichkeiten.

Durchaus kritisch nimmt schließlich ein Beitrag die Ergebnisse zum Themenkomplex „Selbstbildnis“ auf, und richtet sich damit auf die Notwendigkeit einer erfolgreichen Personalentwicklung:
„Reicht die Selbststeuerung durch immanente Instanzen: Eigene Zufriedenheit (88,9%), eigene Professionalitätseinschätzung (40 %) und das persönliche Umfeld (43,5%) – (Frage 1.13) – für eine erfolgreiche Personalentwicklung oder ist sie ein Zeichen für eine beginnende / vollzogene Abschottung gegenüber neuen Impulsen bzw. einer Korrektur von Außen? Welche Bedeutung hat ‚Professionalität’ für pastorale Selbsteinschätzung?“

2.2.1.1 Pfarrerbilder und –typen

Der am häufigsten zum „Selbstbildnis“ angesprochene Unterpunkt, „Pfarrerbilder und -typen“, zeigt bereits in einigen Stellungnahmen zur Beschreibung der „**Diskussionsschwerpunkte“** im ersten Antwortfeld, auf welch unterschiedliche Weise eigene Erfahrungshintergründe oder auch Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen die Diskussionen in Konventen und Konferenzen geprägt haben. Bestätigen die einen: *„Die meisten Pastor-/innen unseres Kirchenkreises verstehen sich vor allem als Seelsorger/in und Verkündiger/in“*, so fragen andere mit Bezug auf die *„Wirklichkeit des Gemeindealltags“: „Ist ‚SeelsorgerIn’ nur das Wunschbild?“,* wieder andere stellen mit kritischem Unterton die rhetorische Frage – an die eigene Kollegenschaft (?): *„Reicht es aus, ‚nur’ Seelsorger und Verkündiger zu sein?“*.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse zum Berufsbild „Anwalt/Anwältin der Schwachen“ haben zwei Kirchenkreiskonferenzen in Zielrichtung auf die Diakonie diskutiert: *„Was bedeuten die Umfrageergebnisse für die Diakonie in den Gemeinden?“* oder, deutlich pointierter: *“Verbirgt sich hinter dieser Skepsis* (der jüngeren Kollegen zum Berufsbild ‚Anwalt der Schwachen’, d. Verf.) *eine Konkurrenzsituation der Stellenplanung zwischen DW und Pfarrstellen* ...“ oder ist die Skepsis darin begründet, „ ...*dass* (die jüngeren Kollegen) *selber nur durch harten Kampf ins Pfarramt kamen und dadurch für Hilfestellungen an andere eher abgestumpft sind?“*

Auch geschlechtsspezifische Unterschiede in den Ergebnissen zu den Pfarrerbildern werden explizit als Diskussionsschwerpunkte angesprochen.

Im Blick auf Handlungskonsequenzen hat schließlich eine Ephorenkonferenz die Ergebnisse zu diesem Unterpunkt beraten: *„Wie sind mit diesem Selbstbildnis notwendige Reformprozesse in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen zu gestalten?“*

Wie schon bei den Diskussionsschwerpunkten wird auch bei den wenigen „**Bedenken**“ u. a. auf die Überschätzung des Bildes „Seelsorger“ angesichts des für die Seelsorge beanspruchten Zeitaufwandes eingegangen.

In einem Pfarrkonvent allerdings *„blieb als Frage im Raum stehen, wer über das Pastor/innenbild entscheidet in dessen Profilierung zwischen Sachzwängen und theologischen Überzeugungen“*.

Auch methodische Anfragen an die Untersuchung werden eingebracht. Darin wird die *„Definition“* von *„Seelsorge“* als *„unklar bzw. unscharf“* kritisiert – was allerdings eher als ein Problem der Ausgestaltung dieses weiten Arbeitsfeldes mit unterschiedlichen Ansätzen und Ausrichtungen betrachtet werden kann. In einem anderen Votum wird mit Hinweis auf Konfirmandenunterricht und Predigt angemerkt, dass unter den Vorgaben das Bild *„Lehrer“* gefehlt habe.

Ein Beitrag moniert die *„Typisierung von Pfarrerbildern“*, deren *„Zuordnung* als *schwer möglich und einengend“* empfunden wird, und folgert: *„Ist die Typisierung evtl. fremdgetragen?“* Hier wird eine Schwierigkeit offenbar, die im Verstehen und Interpretieren faktorenanalytisch ermittelter Dimensionen liegt, welche eben keine Sortierung von Befragtengruppen in unterschiedliche Typen anzeigen[1]. Dabei fördert die Darstellung der entsprechenden Ergebnisse im Arbeitsbuch (S. 10 f) zu diesem Punkt tatsächlich das Entstehen von Missverständnissen. Es muss offen bleiben, ob und inwieweit eine solche Fehlinterpretation auch in anderen Diskussionen zum Tragen gekommen ist.

„**Bestätigung**“ finden die Ergebnisse der Befragung zu den „Pfarrerbildern und –typen“ in mehreren Voten durch eigene Wahrnehmungen. Dabei beziehen sich einige auf die Dominanz der Bilder „Seelsorger“ und bzw. oder „Verkündiger“, andere stellen auf den beobachteten Wandel im Selbstverständnis ab. Wird für eine Diskussion die *„Diffusität des Berufes“* herausgestellt, so deutet die andere: *„Reichtum der Vielfalt und der persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten*“. Konturen für ein Muster der Bestätigungen lassen sich dabei kaum erkennen.

Für den „**Fortgang der Diskussion**“ richten die Konvente und Konferenzen, die sich hierzu geäußert haben, ihr Interesse vor allem auf eine Auseinandersetzung mit der Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdbildern zum Pfarrberuf. Dabei steht ein Vergleich mit der Sicht von Gemeindemitgliedern im Vordergrund, zum Teil schon mit Blick auf die Diskussion möglicher Handlungskonsequenzen:
„Der Spitzenwert ‚Seelsorge’ und ‚Verkündigung’ darf kein Ruhekissen sein. Denn Seelsorge und Verkündigung werden von Gemeindemitgliedern zwar theoretisch hoch eingeschätzt (auch in Mitgliedschaftsbefragungen), aber faktisch wenig wahrgenommen. Also ist Offenheit für Veränderungen wichtig: Welche Kompetenzen bringen mich noch näher zu den Menschen hin? Welche Kompetenzen helfen, unentdeckte Talente in der Gemeinde zu heben?“

„In der Meinung, dass sich das Berufsbild im Moment generell verschiebt (Gemeindeaufbau, Kommunikation) ergibt sich die Frage, in welcher Weise dieses Berufsbild mit der Sichtweise der Menschen in der Gemeinde zu vermitteln ist (wobei Gemeinde: traditionelle Kerngemeinde? Oder doch: Gemeinde als Gemeinschaft selbstverantwortlicher Gläubiger?).“

Zwei Beiträge setzen die Ausbildung in den Blickpunkt für eine Auseinandersetzung mit dem *„Pfarrbild“*. Darin wird zum einen die grundlegende Ausrichtung der Ausbildung von Pastorinnen und Pastoren thematisiert: *„Auf welches Pfarrerbild hin ist die Ausbildung in der Lan-*

[1] Faktorenanalysen errechnen vielmehr, welche Antwortvorgaben – in diesem Fall Pfarrerbilder – besonders eng miteinander verbunden werden, und deshalb in einer Dimension zusammengefasst werden können. Dabei kommt es nur auf den Zusammenhang, nicht aber auf die Zustimmung an. Für die vierte Gruppe von Pfarrerbildern (S. 10) z. B. bedeutet dies: Wer dem Bild „Seelsorger“ zustimmt, bejaht auch das Bild „Anwalt/Anwältin der Schwachen“; wer dem Bild „Seelsorger“ seine Zustimmung verweigert, verneint für sich auch das Bild „Anwalt/Anwältin der Schwachen“. Es geht um die Kombinationen dieser Bilder, die als miteinander zusammenhängend wahrgenommen werden. Es werden nicht Personen ermittelt, die sich mit dem „diakonischen Typ“ identifizieren.

deskirche und das Studium konzipiert?“, zum anderen auf die konkreten Ausbildungsinhalte abgestellt: *„Die Auseinandersetzung mit Pfarrerbildern und Selbstverständnis muss noch viel stärker in die Ausbildung der VikarInnen eingebunden werden“*.

Auch unter den raren **Anregungen**, die im fünften Antwortfeld gegeben werden, ist die Ausbildung als Handlungsfeld vertreten:
„Pastorales Selbstbild: In der theologischen Ausbildung sollte keine Verengung auf wenige Kompetenzen stattfinden. Leitbild für Pastorenberuf ist eher Trainer als Spieler.“

„Pfarrerbilder (Abb. 4 u. 6): Könnte es sein, dass die Pastoren unterschiedlicher Altersgruppen ihren Beruf unterschiedlich verstehen, anders mit Herausforderungen umgehen? Dazu: Soziologische Erhebungen über gesellschaftliche Herkunft der Theologen verschiedener Altersgruppen sowie verändertes Weltbild und veränderte Studienschwerpunkte auch an theologischen Fakultäten. / Ausbildung in den Blick nehmen: Diakonie stärken.“

Des Weiteren wird vorgeschlagen, *„das (Eigen-)Bild der Pfarrer anhand von biblisch-theologischen Texten“* zu bearbeiten.

Die Verhandlung des Unterpunktes „Pfarrerbilder und –typen“ in der landeskirchlichen Diskussion lässt im Wesentlichen drei, zum Teil auch gegenläufige Argumentationsmuster erkennen. Einige Konvente und Konferenzen unterstreichen, dass die Ergebnisse der Befragung dem eigenen Berufverständnis mit den Schwerpunkten „Seelsorger“ und „Verkündiger“ entsprechen. Andere befassen sich – zum Teil auch bedauernd – mit der subjektiven Überschätzung dieser Berufbilder angesichts der realen beruflichen Bedingungen. Schließlich wird die große Dominanz dieser beiden Berufsbilder auch kritisch gesehen oder zumindest mit Sorge betrachtet angesichts der wachsenden Herausforderungen im Blick auf andere Kompetenzen.

2.2.1.2 Orientierung im Berufsalltag

Die „Orientierung im Berufsalltag“ spielt nur in wenigen Beiträgen überhaupt eine Rolle als eigener **Diskussionsschwerpunkt**. Ein Votum stellt hierzu noch einmal das im Arbeitsbuch beschriebene Ergebnis heraus, *„dass die Orientierung im Berufsalltag eindeutig an der Person orientiert ist, erst nachgeordnet an der nächsten Umgebung, und praktisch unbedeutend sind die Vorgaben durch die Institution Kirche“*. Ein anderer Beitrag fragt schlussfolgernd aus den Ergebnissen: *„Wie können Teamarbeit und Kooperationsfähigkeit im ‚Pfarrkonvent’ gefördert werden?“*

Im Antwortfeld „**Vorbehalte oder Bedenken**“ nehmen zwei Pfarrkonvente den Vorschlag aus dem Arbeitsbuch auf, „sich selbst Gedanken über mögliche Interpretationen zu machen“ (S. 11):

„Ist die Vorgabe durch die eigene Person bei der Orientierung dominant, bleibt die Frage nach Kollegialität, Zusammenarbeit offen. Hängt eine Symbiose von Vorgaben durch die Person und Interaktion nicht sehr von Persönlichkeitsstrukturen ab?“

„Wenn man berücksichtigt, dass sowohl Evangelium wie Ordinationsversprechen zu Vorgaben der Person gezählt werden, widerspricht dies der Deutung auf S. 12 einer subjektivisti-

schen Fixierung. Das Ergebnis der Befragung zeigt eher, dass die P. versuchen, ihr Ordinationsversprechen als Person auszufüllen."

„Erhaltung der Freiheit (Gewissen)" und *„hohe Identifikation mit Beruf und Gemeinde (S. 58)"* sind die einzigen Stichworte, die sich, abgesehen von einer Benennung dieses Unterpunktes, als Einträge im Antwortfeld „**Bestätigung**" finden.

Wie ist es zu verstehen, dass dieser Unterpunkt in der landeskirchlichen Diskussion insgesamt so wenig Beachtung gefunden hat? Möglicherweise unterstreicht diese Beobachtung noch einmal die aus der Befragung selbst herausgearbeitete „Selbststeuerung" der Pastorinnen und Pastoren. Es zeigt aber auch – wie die Inhalte der wenigen abgegebenen Voten –, dass die Frage der Adressatenorientierung der eigenen Arbeit (z.B. Gemeinde, Erwartungen auf lokaler Ebene), die im Vergleich zu den „Vorgaben der Person" im Arbeitsbuch als nachrangig eingestuft wird, nur selten Anlass zur Diskussion gewesen ist.

2.2.1.3 Erwartungsdruck

Neben der Benennung des Kapitels als eigenen „**Diskussionsgegenstand"** wird hier überwiegend die Frage der „ständigen Erreichbarkeit" thematisiert, auf die auch das Arbeitsbuch selbst in seinen weiterführenden Fragen fokussiert.

Stellt ein Beitrag zusammenfassend fest, dass *„Stress und Druck selbstgemacht"* sind, fragt der andere *„Warum muss man immer erreichbar sein?"* oder es wird die Schlussfolgerung gezogen: *„Immer erreichbar sein und trotzdem Freiräume bewahren → Organisation der eigenen Erreichbarkeit"*.

Eine Ephorenkonferenz stellt für diesen Aspekt des Erwartungsdrucks auf die Anwendung offizieller Regelungen ab und verlässt damit den Bezugsrahmen ausschließlich individuell bestimmter Handlungsmöglichkeiten*:*
„I.3 FRAGE: Erreichbarkeit: Ist die neue Ergänzung zu den Bestimmungen über Dienstbefreiung, Urlaub, Sonderurlaub und Dienstunfähigkeit ausreichend?".

Als „**Bedenken**" kritisiert ein Pfarrkonvent individuelle Gestaltungswünsche der Gemeindeglieder, die ein Ansteigen des Erwartungsdrucks bewirken: *„Zudem wachsen die Ansprüche ‚gemäß neudeutscher Forderung nach Kundenorientierung' der Gemeindemitglieder: Taufen nicht mehr im HGD, sondern als Privatfeiern"*; zudem verweist er auf die Ausweitung von Aufgaben u. a. durch *„Notfallseelsorge als neues Arbeitsgebiet; Machtzuwachs der Verwaltung – vermehrte Verwaltungstätigkeiten"* und schließt mit der Feststellung (die auch dem Themenkomplex Arbeitszeit zugeordnet ist): *„Kompensierung durch vorgezogenen Arbeitsbeginn auf 7.00 Uhr morgens bis 22.00 Uhr nachts!"*

Ein anderes Votum nennt *‚zusätzlichen Leidensdruck durch 24-Stunden-Rufbereitschaft'*. Schließlich wird das Problem der ständigen Erreichbarkeit auch unter dem Aspekt *‚veränderter Kommunikationformen'* verhandelt: *„Nicht mehr ‚an der Tür', sondern über Telefon / Handy"*.

Die wenigen „**Bestätigungen**“ unterstreichen, dass ein hoher Erwartungsdruck bestehe, fragen zum Teil aber auch nach den Möglichkeiten, daraus resultierenden *„Stress“* zu reduzieren. Genau diese Frage steht auch für die Wünsche zum „**Fortgang der Diskussion**“ im Mittelpunkt, in denen der *„Umgang mit eigenen und fremden Ansprüchen“* angeführt wird. Eine Kirchenkreiskonferenz möchte die darüber hinausgehende Frage behandelt wissen: *„Ist es möglich Dienstpläne aufzustellen? Präsenzplan? Organisation von Erreichbarkeit;“*.

Die Äußerungen der Konvente und Konferenzen verweisen damit zum einen auf das eigene Berufsverständnis als Ursprung für einen hohen Erwartungsdruck, der „in gewissem Maße das Resultat freier Entscheidung“ (Arbeitsbuch, S. 13) sei. Zum anderen werden aber auch sehr deutlich Stress bzw. Unzufriedenheit signalisiert und daraus folgender Handlungsbedarf angemeldet.

2.2.1.4 Stressfaktoren

Überwiegend wird in den Beschreibungen zu diesem „**Diskussionsgegenstand“** auf den Titel dieses Unterpunktes bzw. auf einzelne Stressfaktoren verwiesen. Allerdings hat eine Kirchenkreiskonferenz die Thematik in der weiterführenden Perspektive behandelt: *„Wie kann die Arbeitsstruktur verändert werden, dass sie weniger Stress auslöst?“* Ein anderes Votum sieht hier auch eine Aufgabe für die Durchführung von Jahresgesprächen: *„I.4: FRAGE: Muss das Thema "Stressfaktoren" in den Jahresgesprächen einen zentralen Platz einnehmen?“*

Zentralen Raum nimmt unter den geäußerten „**Bedenken**“ die Arbeitsverdichtung (durch Stellenstreichungen) ein. Sie wird anhand unterschiedlicher Probleme konkretisiert:

„Größerer Pfarrbezirk durch Zusammenlegungen (alte Erwartungshaltungen, besonders auf dem Dorf, bleiben – 14-tägiger HGD)“;

„Überschaubare und bessere Arbeitsstrukturen wären wünschenswert. Arbeitsverdichtungen durch Stellenstreichungen führt zu stärkerer Einbindung von Ehrenamtlichen, die andererseits nicht proportional zum Wegfall Hautamtlicher gewonnen werden können (Hang zu stärkerem Individualismus und geringere langfristige Bindungsbereitschaft)“;

„Arbeitsverdichtung führt zu diffuser Vielfalt pastoraler Tätigkeit. Wie kann da die seelsorgerische und diakonische Orientierung gelingen?“;

„"Die letzten fünf Jahre sind die schwersten" – erhöhter Arbeitsdruck ab 60. Lebensjahr für Amtsinhaber Wie geht man stellenplanerisch damit um?“.

Auch die „**Bestätigungen**“ verstehen sich vornehmlich als Zustimmung zur Arbeitsverdichtung als zentralem Stressfaktor. Ein Votum spricht – zumindest implizit – die Notwendigkeit an, es nicht bei individuellen Strategien zum Stressabbau zu belassen, sondern weiter greifende Lösungsvorschläge zu entwickeln:
„Stressfaktoren: Wir gehen konform mit der Frage auf Seite 15: Im Gemeindepfarramt würde eine überschaubarere Arbeitsstruktur zum Stressabbau beitragen. Allein: z. Zt. bleibt es bei individuellen Ansätzen zur Lösung des Problems.“

Wie eine Schlussfolgerung daraus liest sich der Vorschlag eines Kirchenkreiskonventes für die „**weitere Diskussion**“:
„Stressfaktoren durch Strukturen könnten durch eine klarere Aufgabenbeschreibung behoben werden, dazu gehört der Blick auf die individuellen Gaben, die biblische Orientierung und die Teamfähigkeit und anderes“.

Dieser Vorschlag ließe sich durchaus auch den „**Anregungen**“ zuordnen, die sich ansonsten auf ein positionierendes *„Votum gegen weitere Arbeitsverdichtung/Stellenreduzierung“* sowie die Aufforderung zur weiteren Analyse: *„Es sollte der Frage nachgegangen werden, wie sich die diffuse Vielfalt der pastoralen Tätigkeit und die zunehmende Arbeitsverdichtung klären lassen.“* beschränken.

2.2.1.5 Erfolgskriterien

Dem Unterpunkt „Erfolgskriterien“ ist – wie weiter oben schon dargelegt – insgesamt nur geringe Beachtung als „**Diskussionsschwerpunkt**“ geschenkt worden. Dies ist für sich genommen schon ein wichtiges Ergebnis: Offensichtlich hat die Frage, welche Wirkungen das eigene Handeln erzielt und welche Kriterien für die Beurteilung herangezogen werden, nur in wenigen Konventen und Konferenzen überhaupt „Zündstoff“ für Diskussionen geliefert.

Nach der Interpretation des eher *‚schwach ausgefallenen‘* Erfolgskriteriums *„Zahl der Ehrenamtlichen“* fragt ein Beitrag vor dem Hintergrund, dass *„die Arbeit in vielen Kirchengemeinden .. vom Engagement der Ehrenamtlichen“* lebe. Ein Konvent hat sich kritisch mit den Antwortvorgaben der repräsentativen Befragung befasst und stellt die Frage, ob bzw. wie dann letztlich ein Erfolg festgestellt werden kann: *„Gibt es andere ‚weiche‘ Erfolgskriterien, um den Erfolg des Pastors/der Pastorin zu bestimmen? Was sind also ‚erfolgreiche‘ PastorInnen?*“ Hierin drückt sich womöglich eine generelle Skepsis gegenüber der Anwendbarkeit von Beurteilungskriterien aus.

Im Blick auf die gesamtkirchliche Zukunftsperspektive hat eine Kirchenkreiskonferenz die Befragungsergebnisse diskutiert: *„Erfolgskriterien: Kann Kirche es sich leisten, dass die Pastoren den organisationsentwickelnden Bereich vernachlässigen?“*

Als „**Bedenken**“ vermerkt denn auch ein Pfarrkonvent, dass die *„„eigene Zufriedenheit‘ als Erfolgskriterium .. zu hinterfragen* ist, *da es sich hier um ein sehr subjektives Kriterium handelt“* und macht auf Diskrepanzen zwischen eigenen Erfahrungen und Befragungsergebnissen aufmerksam: *„Positive Ergebnisse der Befragung im Hinblick auf Erfolg werden in persönlichen Gesprächen eher nicht bestätigt (Besucherzahlen GD, Rückmeldung TN, etc.).*“

Demgegenüber unterstreicht ein Beitrag im Antwortfeld „**Bestätigung**“, dass die Kriterien aus dem „direkten Interaktionsfeld“ (Rückmeldung der Teilnehmenden; eigene Zufriedenheit) auch die einzigen anwendbaren Instrumente zur Einschätzung der eigenen Arbeit seien: *„Erfolgskriterien für pastorales Handeln (Abb. 12 u. 13): Es wird als legitim empfunden, Erfolg an persönlichem Zuspruch und positiven Rückmeldungen zu messen – es gibt ja keine anderen Instrumente (Motivation und menschliches Bedürfnis nach Anerkennung).“*

Die Rückmeldungen zum gewünschten „**Fortgang der Diskussion**“ zeigen, dass der – nur von wenigen angemeldete – Beratungsbedarf grundlegende Fragen betrifft:

„Erfolgskriterien: Was ist die Zielsetzung kirchlicher Arbeit, wer sind die Zielgruppen pastoraler Arbeit: "Kerngemeinde" in mobiler, pluraler Gesellschaft? Menschen je an ihrem Ort in diffus gewordener Gesellschaftsordnung? Ist beides leistbar?“; oder: *„Wer formuliert verantwortlich die Erfolgskriterien der (eigenen) Arbeit?“*

Auf die Notwendigkeit einer Veränderung in der Anwendung von Erfolgskriterien verweisen zwei Voten. Ein Pfarrkonvent adressiert seinen Beitrag direkt an die Aus- und Fortbildung: *„Selbstverständnis: Kann eine veränderte Aus- und Weiterbildung dazu beitragen, sich verändernden Strukturen/Erfordernissen besser gerecht zu werden? (S. 16 Mitte)*“. Eine Kirchenkreiskonferenz wünscht sogar die *„Entwicklung von klar definierten Kriterien zur Erfolgsbestimmung (wie im Managementbereich)“*, und dies vielleicht gerade vor dem Hintergrund ihrer zuvor getroffenen Feststellung: *„Mangel an Karrierechancen in Kirche. Das soll sich ändern!“* Allerdings ist die eindeutige Zielrichtung dieses Votums als Ausnahmeerscheinung unter den Rückmeldungen einzustufen.

2.2.1.6 Haupt- und Kerntätigkeiten

Dieser Unterpunkt war – wie auch die eben behandelten „Erfolgskriterien“ – nur in wenigen Konventen und Konferenzen ein eigenständiger „**Diskussionsgegenstand“**.

Zwei inhaltliche Voten stellen fest, dass ein „*hoher Aufwand an Verwaltung“* bestehe.

Eine Ephorenkonferenz folgert aus den Befragungsergebnissen*: „I.6: FRAGE: Muss das Thema ‚Leiten und Führen’ einer Gemeinde für die pastorale Tätigkeit verstärkt werden?“* Dabei ist nicht eindeutig zu entscheiden, ob hiermit vor allem die Stellung der „Gemeindeleitung“ auf dem achten Platz in der ermittelten Rangfolge der Haupttätigkeiten (S. 17) angesprochen sein soll oder – weitergehend – angesichts der vielfältigen Tätigkeitsbereiche eine stärkere Aufgabendelegation durch die Pastoren als notwendig erachtet wird.

Eine Kirchenkreiskonferenz macht auf ein Dilemma aufmerksam, dass eben auch durch die Vielfalt der zu bedienenden Aufgabenfelder begründet ist:
„Pastorale Kernaufgaben (Seelsorge, Verkündigung, Unterricht): Was soll bei einer Befragung von Pastoren anderes herauskommen, als dass die Mehrheit die Stärkung pastoraler Kernausgaben befürwortet? Niemand zweifelt gleichzeitig an der Notwendigkeit von vermehrter Tätigkeit in anderen Bereichen wie Fundraising, Öffentlichkeitsarbeit, usw. Aber darf das zu Lasten der Kernaufgaben gehen?“

Wie ein Lösungsvorschlag lautet da die Benennung des „**Diskussionsschwerpunktes**“ *„Prioritätensetzung“* durch einen Pfarrkonvent.

Die „**Bedenken**“ befassen sich auf unterschiedliche Weise mit einer wahrgenommenen *„Diskrepanz zwischen Selbstbild“* bzw. *„Anspruch und Wirklichkeit“.* Die einen vermuten eine *„idealtypische Beantwortung“* durch die befragten Pastorinnen und Pastoren, die den tatsächlichen Anteilen der Tätigkeiten nicht entsprechen:

„Soll es so sein, dass es diese Reihenfolge gibt, oder sieht die wirkliche Arbeitsteilung anders aus (also rangieren in der Praxis Kasualien, Bauvorhaben, Verwaltung nicht vor der Predigt, Gottesdienst...; S. 16 - 18)?“

Andere sprechen mit dieser Diskrepanz an, dass sie den in der Wirklichkeit oft hinter Organisation und Verwaltung zurückstehenden Anteil der „Kerntätigkeiten“ als belastend empfinden – eine Wahrnehmung, die schon im Blick auf die Unterpunkte „Erwartungsdruck“ und „Stressfaktoren“ dominierte.

Ohne solch klare negative Konnotation betrachtet ein Beitrag die ‚wirkliche’ Verteilung der Aufgaben, indem er schlicht feststellt: *„Im Berufsalltag hat sich eine Veränderung ergeben: Mehr Kommunikation bedeutet auch weniger Zeitressourcen für Vorbereitung von Verkündigung.“*

Die insgesamt drei „**Bestätigungen**“ bekräftigen, dass die „Kerntätigkeiten“ gleichzeitig die „Haupttätigkeiten“ der Pastorinnen und Pastoren sein sollten. Dieser Wunsch wird ebenfalls für den „**Fortgang der Diskussion**“ formuliert, wobei ein Beitrag auch mögliche Handlungskonsequenzen in den Blick nimmt:
„Die Frage bleibt offen, wie und von wem die organisatorischen Arbeiten im Blick auf Institution Kirche und deren Erhalt zu erledigen sind (Regionalisierung/neues Engagement)?“

Schließlich findet sich ein Beitrag mit einer „**Anregung**“ für die weitere Analyse:
„Eigene Erwartungen (Kerntätigkeit) und fremde Erwartungen (Gemeindeglieder) müssten verglichen werden (ist z. B. "Seelsorge" bei beiden Gruppen sehr wichtig?) – und wie geht das zusammen mit dem Eindruck, dass Organisation ein Übergewicht auf Kosten der "Seelsorge" bekommt? – Profile und Gaben zueinander bringen.“

Im Gesamtblick überwiegt für die Verhandlung des Unterpunktes „Haupt- und Kerntätigkeiten“ der Eindruck, dass – in Abgrenzung zu den Ergebnissen der Pastorenbefragung – die verfügbare Zeit für pastorale Kerntätigkeiten als (zu) gering bewertet wird.

2.2.1.7 Zufriedenheit

Auf diesen Unterpunkt als „**Diskussionsgegenstand**“ gehen zwei Voten inhaltlich etwas genauer ein. So wird die Frage gestellt: *„Wie werden die verschiedenen und ganz besonderen Arbeitsbelastungen gemeindlich und übergemeindlich tätiger Pastoren erfasst und gewürdigt?“* Wie eine mögliche Antwort darauf liest sich der Beitrag einer Ephorenkonferenz: *„I.7: FRAGE: Muss das Thema ‚Zufriedenheit’ in den Jahresgesprächen einen zentralen Platz einnehmen?“*

Die Würdigung, genauer: die *„Wertschätzung“* der Arbeit ist auch ein zentraler Punkt unter den geäußerten „**Bedenken**“: Konstatiert wird ein Mangel daran oder auch das völlige Fehlen. Die Zuschreibung erfolgt zum Teil allgemeiner an ein *‚Klima mangelnder Wertschätzung in der Kirche’*, wird aber auch sehr konkret an die *„landeskirchliche Ebene“* oder andere *„Leitungsorgane“* adressiert. Im Vordergrund steht dabei zwar die *„finanzielle Ausstattung“*, insbesondere die *„Kürzung des Weihnachtsgeldes“.* Doch wird auch der *„Umgang“* ange-

sprochen, die *‚fehlende Orientierung des LKA an den Bedürfnissen der Basis'* oder die *„späte Information durch Leitungsorgane."*

Des Weiteren beschäftigen sich mehrere Beiträge mit dem Vorgehen der Untersuchung. Sie beziehen sich auf den Katalog der Antwortvorgaben und – im Zusammenhang damit – auf die Interpretation der Ergebnisse: *„Die Kriterien und die Deutung der Ergebnisse waren umstritten"*; *„Auswahl der Kriterien für Zufriedenheit/Unzufriedenheit sind nicht ganz nachvollziehbar bzw. werden anders gewichtet: Entscheidender Faktor in dieser Runde: Widerspruch zwischen eigenem Leitbild/Motivation zur Berufswahl – beruflicher Alltag (S. 18f)."*

Schließlich bringt eine Kirchenkreiskonferenz mit ihrem Bedenken implizit eine Anregung ein: *„I.7 (Arbeitszufriedenheit): Auffällig ist die höhere Zufriedenheit der PastorInnen im übergemeindlichen Dienst. Welche Strukturen kennzeichnen ihren Dienst im Unterschied zu Gemeindepfarrstellen, die zu dieser höheren Zufriedenheit beitragen und inwiefern sind diese Strukturen – modifiziert – auf den Dienst in der Gemeinde zu übertragen?"*

Die – in ihrer Anzahl erheblich geringeren – „**Bestätigungen**" befassen sich mit den gleichen bzw. ähnlichen Aspekten wie die Bedenken. So werden der *„Mangel an Wertschätzung durch die Institution Kirche"*, die Ablehnung der *„Schönheitsreparaturpauschale"* sogar mehrfach unterstrichen.

Allerdings findet die in der Befragung festgestellte relativ hohe Gesamtzufriedenheit der Pastorinnen und Pastoren auch positive Resonanz; ein Votum bestätigt, dass *„Wertschätzung und Image des Pfarrberufes .. auch nach eigener Einschätzung hoch"* einzustufen sind; und die *„Liste der Zufriedenheiten/Unzufriedenheiten stößt auf Zustimmung."*

Auch die Wünsche für den „**Fortgang der Diskussion**" beziehen sich überwiegend auf die bisher schon behandelten Fragen. Dabei nennen mehrere Beiträge die *„steigende Arbeitsbelastung"* bzw. *„Arbeitsverdichtung"* bei *„gleichzeitiger realer Einkommensverkürzung"*, die zu *„Unzufriedenheit"* oder *„sinkender Motivation"* führe. In diesem Kontext wird u. a. auf die *‚besondere Belastung der jüngeren Kollegen'* eingegangen, die nach langer Wartezeit auf den Berufseinstieg und bei familiären Verpflichtungen eine *‚finanzielle Schlechterstellung'* hinnehmen müssen.

Ein Votum fragt nach einer differenzierteren Analyse der Befragungsergebnisse, die dem Zusammenhang bzw. der Abhängigkeit der beruflichen Gesamtzufriedenheit mit bzw. von den in der Listenfrage zur Zufriedenheit angeführten Einzelaspekten nachgehen sollte: *„D.h. Rückfrage wäre gut, was sorgt für hohe Zufriedenheit / welche Kriterien?"*

Schließlich stellt ein Beitrag heraus: *„Übergemeindlich Tätige sind die (religiösen) "Vorposten" in der (säkularen) Gesellschaft. Diese Arbeit ist wichtig und deren Wertschätzung nötig."*

„Finanzielle Anreize" und *„Stellenbeschreibungen für alle Pfarrstellen mit klaren Vertretungsregeln"* werden als „**Anregungen**" für *„eine höhere Arbeitszufriedenheit"* weitergegeben. Auch die *„Abschaffung der Schönheitskostenpauschale"* ist im fünften Antwortfeld vertreten.

Ein Pfarrkonvent regt an: *„I.7: Zufriedenheit: In Jahresgesprächen auf Erwartungen achten (klar benennen, was erwartet wird) und daran Erfolge messen und wertschätzen!!!“*

Vor allem eines macht die Mehrheit der Beiträge in den ganz unterschiedlichen Antwortfeldern deutlich, auch wenn es häufig um finanzielle Aspekte geht (die immerhin auch fast die Hälfte der Antwortvorgaben in der Befragung stellen): Die Wertschätzung der Arbeit, die (positive) Rückmeldung durch ‚Leitungsebenen' ist als bedeutender Faktor für die Zufriedenheit der Pastorinnen und Pastoren zu betrachten, dem offensichtlich zu wenig Beachtung geschenkt wird.

Weitergehend hat die Wertschätzung der Arbeit auch eine wichtige Funktion für die Identifikation mit der Kirche als Organisation – im Sinne der „Corporate Identity“. In diesem Kontext lässt sich ein Beitrag vor dem konkreten Hintergrund der Kürzungen verstehen:

„Arbeitsverdichtung bei gleichzeitiger realer Einkommenskürzung führt zu Unzufriedenheit. Wünschenswert wäre ein Ausgleich und eine freundlichere Einstimmung/Heranführung auf Kürzungen. Es geht eigentlich nicht, Weihnachtsgeldkürzungen analog dem Land Niedersachsen – mehr oder weniger kommentarlos – einzuführen und umzusetzen und erst in einem zweiten Schritt deutlich zu machen, dass die Einsparungen notwendig sind, um damit die Einnahmelöcher der LK auszugleichen. Ein einfühlsameres Vorgehen gegenüber den Pastoren, die sich gegen diese Schritte im Grunde nicht wehren können, wäre wünschenswert, da viele Kolleg/Innen die Notwendigkeit sogar nachvollziehen können.“

Damit geraten bereits im hier behandelten Unterpunkt des Themenkomplexes „Selbstbildnis“ wichtige Fragen zum Bereich „(Fremd-) Orientierung und Leitung“ (vgl. Kap. 2.2.3) in den Blickpunkt. Und diese beleuchten auch die aus den Befragungsergebnissen des gesamten Themenkomplexes herausgearbeitete „Selbststeuerung“ der Pastorinnen und Pastoren noch einmal neu: Die – zumindest aus Sicht der Konvente und Konferenzen – fehlende Rückmeldung und Wertschätzung durch die Leitungsebenen bis hin zum Landeskirchenamt mag dazu beitragen, dass die Pastorinnen und Pastoren sozusagen auf eine Selbststeuerung angewiesen sind. Auf einen solchen Zusammenhang weist auch die Arbeitsgruppe eines Pfarrkonventes hin: *„Thema Selbststeuerung: Ist dieses Ergebnis der Tatsache geschuldet, dass Pastoren sich allein gelassen fühlen?“*

2.2.2 Pfarramt und Zeit

Zu diesem Themenkomplex, der – nach dem „Selbstbildnis“ – an zweiter Stelle der Rangfolge der Diskussionsschwerpunkte in der landeskirchlichen Diskussion rangiert, haben vor allem die Unterpunkte „Arbeitszeit“ und „Pfarrhaus als Schnittstelle von Arbeits- und Freizeit“ breite Beachtung gefunden.

Die nur geringe Belegung des Abschnitts „Vollzeit und Teilzeit“ (vgl. Kap. 2.1.1) wird damit zusammenhängen, dass wohl auch in den Konventen und Konferenzen die Mehrheit der Teilnehmer in uneingeschränkten Dienstverhältnissen beschäftigt ist.

Als „**Diskussionsgegenstand**“ zum gesamten Themenkomplex kritisiert ein Beitrag, dass in der Untersuchung die Aspekte *„Familie und Freizeit“* zu wenig berücksichtigt werden.

Nachträglich wurde diesem Themenkomplex das Votum eines Pfarrkonventes zugeordnet, das sich im Unterschied zum Gesamtbild der Beiträge nicht auf Probleme der Arbeitsüberlastung konzentriert, die auch damit zusammenhängen, das verschiedenste Ansprüche ‚bedient' werden sollen bzw. wollen. Vielmehr wendet dieses Votum die Blickrichtung in eine konstruktive Perspektive: *„'Erziehungs'effekt der Gemeinde; Zeit auch als Reichtum sehen"*. Zweifellos ist eine solche Änderung der Blickrichtung nicht als generelle Problemlösungsstrategie zu verstehen. Als entlastende und durchaus handlungsbezogene Variante im eigenen Rollenverständnis kann sie allemal gelten.

Schließlich wird für den „**Fortgang der Diskussion**" das Anliegen vorgebracht: *„Die Kasualgemeinde und Noch- Nichtmitglieder (Neuzugezogene) müssen in Zeitgestaltung und Stellenumfang berücksichtigt werden."*

2.2.2.1 Vollzeit und Teilzeit

Die wenigen Beiträge zu diesem Unterpunkt nehmen bereits in seiner Beschreibung als „**Diskussionsgegenstand**" eine zum Teil sehr deutliche Position gegen die Teilzeitbeschäftigung im Pfarramt überhaupt bzw. gegen deren derzeitige Ausgestaltung ein:

„Vollzeit/Teilzeit: Pastor/Innen auf 75 % - Stellen erleben mehr Stress: Arbeitszeit zu hoch, schlechte Abgrenzung… => SOLLTEN ABGESCHAFFT WERDEN!"

„Umgang mit Voll- und Teilzeitstellen: Diskussion der dienstrechtlichen Probleme: Wer beschreibt? Wer kontrolliert? Also die Frage nach dem Vorgesetzten und nach der individuellen Vereinbarung? Was ist bei Stelleninhaberwechseln?"

„Teilzeitbeschäftiung erfordert neues Leitbild: Ist Teilzeitregelung eine einseitige Mogelpackung zugunsten des Arbeitgebers?"

Als „**Bedenken**" führt ein deutlich zurückhaltenderer Beitrag an, dass *‚die ¾-Stellen zu unlösbaren Arbeitszeitproblemen führen'*. Eine „**Bestätigung**" unterstreicht die im Arbeitsbuch dargelegte negative Verstärkung von Stressfaktoren bei Teilzeitstellen und folgert: *„Bei der Abgrenzung der Teilstellen ist Definition als Hilfe nötig!"*

Auch bei den Wünschen zum „**Fortgang der Diskussion**" sowie bei den „**Anregungen**"
wird auf die Abgrenzungsproblematik bei Teilzeitstellen hingewiesen, die klarere Regelungen erforderlich mache, z.B. über Arbeitsplatzbeschreibungen oder auch Dienstanweisungen. Mehrfach wird dabei die Abschaffung der ¾-Stellen (s. o.) gefordert.

2.2.2.2 Arbeitszeit

Neben den überwiegenden Titelangaben, die als „**Diskussionsschwerpunkte**" benannt sind, wird hier inhaltlich u. a. auf den Wunsch nach *„Arbeitszeitregelungen*" und – in Zusammenhang damit – auf die *„mitbetroffenen Familien"* aufmerksam gemacht.

Dementsprechend thematisieren denn auch die „**Bedenken**“ größtenteils die *„hohe Arbeitsbelastung*“. Konkret wird dazu ausgeführt, dass *„durch den Dienst am Wochenende soziale Kontakte .. nicht aufrechterhalten werden* können*. => Organisation von Vertretung wichtig, der Montag sollte frei von Terminen sein“.*

Ein anderes Votum stellt fest:
„Die Arbeitszeit im Pfarramt ist diffus, Abgrenzungen fallen schwer, für Begrenzungen auf ‚Dienstliches' fehlen die Kriterien. Gewünscht wird ein klareres Anforderungsprofil für den Pfarrdienst, ein Leitbild, das es auch erlaubt, Ansprüche abzuwehren“.

Noch deutlich zugespitzter liest sich die Kritik eines Pfarrkonventes, die als implizite Forderung zu verstehen ist: *„Keine dienstrechtliche **Schutzregelung** für freie Zeit / wenig Anreiz für Kollegen, zu vertreten / kein Stundenumfang bei unserem Beruf“*. Diese und ähnliche Beiträge untermauern das auch in den Befragungsergebnissen ermittelte Bedürfnis nach klareren Arbeitszeitregeln, auf die man sich berufen kann, im Zweifel vielleicht auch gegen eigene Anspruchshaltungen.

Allerdings stellen demgegenüber mehrere Beiträge eine *‚überhöhte Selbsteinschätzung'* in den Vordergrund ihrer Bedenken:
„Es gibt andere Studien der EKD etc., die zu einem anderen Ergebnis bzgl. der Arbeitszeit kommen, sollte die Selbsteinschätzung etwa höher sein, als .. objektive Parameter? (S. 21-22). Gibt es eine gefühlte (Arbeits-) Zeit und eine tatsächlich mit Tätigkeiten verbrachte? (S. 51, 1.7)“.

Ein Votum sieht zudem auch Vorteile, die gerade durch das Fehlen von klaren Arbeitszeitregelungen ermöglicht werden:
“Was genau wird unter "Arbeitszeit" verstanden (S. 21)? Beginnt die Arbeitszeit bei der inneren Beschäftigung mit beruflichen Themen (z. B. Beerdigung geht einem noch länger nahe)? Die hohe Arbeitszeitbelastung wird von allen Kollegen gesehen, die sich äußern, jedoch werden auch die Vorteile hervorgehoben: Die fließende Arbeitszeit ermöglicht auch Freiräume, die Berufstätige mit festen Arbeitszeiten nicht haben.“

Die vergleichsweise wenigen „**Bestätigungen**“ verstehen sich vornehmlich als Bekräftigung der Ergebnisse im Blick auf den *„Wunsch nach geregelter Arbeitszeit“.* Konkret findet hier außerdem die *‚für Pastorinnen und Pastoren mit mehreren Gemeinden problematische Zeitplanung'* sowie – einmal mehr – der *„Zeitaufwand für Verwaltung“* Erwähnung.

Nahezu durchgängig wird in den Wünschen für den „**Fortgang der Diskussion**“ und in den „**Anregungen**“ der Handlungsbedarf für Arbeitszeitregelungen angemeldet. Hierbei werden zum Teil auch die besonders belasteten Teilzeitstellen hervorgehoben.

Die Beiträge reichen von grundsätzlicheren Erwägungen, wie:

„I.2 (S. 21): Arbeitszeit: Hier erscheint uns Handlungsbedarf bei den Teilzeitstellen. Aber auch bei den vollen Stellen finden wir es problematisch, bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 55,7 Std. einen freien Tag umzusetzen. Eine Förderung von strukturellen Hilfen anstatt Verschärfung der Erreichbarkeit auch während der dienstfreien Zeit wäre hier angebracht. Die Zunahme der Arbeitsbelastung sollte näher analysiert werden.“;

„Eine sinnvolle Regelung von Arbeitszeit und Freizeit wäre wünschenswert, damit PastorInnen sich ohne schlechtes Gewissen erholen können (und tatsächlich einmal frei haben).

Wünschenswert wäre eine Regelung, die ein Recht und eine Pflicht zur freien Zeit bietet. … Zeiteinschätzung von dritter Seite, möglichst objektiv einholen.";

„Bei Arbeitszeitregelungen zwischen ‚Pflicht' und ‚Kür' unterscheiden" bis hin zu konkreten Maßnahmevorschlägen:

- *„Wie bei anderen Beamten Freizeitanspruch mit klarer Vertretungsregelung (Freizeit- oder finanzieller Ausgleich) => die Landeskirche als Arbeitgeber ist für klare Regelungen in der Pflicht! Pastor/In und KV dürfen nicht allein gelassen werden";*
- *„Finanziell geregelte Vertretungsdienste";*
- *„Stärkere Differenzierung der ‚ständigen' Erreichbarkeit bei Teilzeitstellen per **dienstrechtlicher** Regelung";*
- *„Einführung von Arbeitszeitkonten und klaren Handlungsaufträgen."*

Ein Beitrag allerdings hebt sich vom Gesamtbild ab: *„Problem: Pfarrberuf ist eigentlich "ganzheitlicher" Beruf. Dies ist nicht teilbar."*

2.2.2.3 Freizeit

Die eher geringe Bedeutung dieses Unterpunktes in der landeskirchlichen Diskussion mag damit zusammenhängen, dass er auch der kürzeste im Arbeitsbuch ist. Hauptsächlich aber wird es an der starken inhaltlichen Verschränkung der Themen „Arbeitszeit" und „Freizeit" liegen, dass letztere erheblich weniger eigens thematisiert wurde : An das von Konventen und Konferenzen ganz überwiegend vorgebrachte Anliegen, eine Arbeitszeitregelung einzuführen, ist ja bereits das Bedürfnis auf eine bessere Abgrenzung von Arbeits- und Freizeit gekoppelt. Dementsprechend steht dieser Aspekt auch im Vordergrund der Beiträge, und zwar **in allen Antwortfeldern**. Dabei wird vornehmlich auf die (zu) geringe Inanspruchnahme von *„Freizeitausgleich bzw. Erholungsurlaub"* eingegangen.

Ein Beitrag benennt als „**Diskussionsschwerpunkt**" die altersspezifischen Unterschiede zwischen *„Freizeitanspruch"* und *„Besinnung / Reflexion"*, die auch als zentraler Punkt im Arbeitsbuch behandelt werden, ein anderer konstatiert einen *„Unterschied von echter und ‚gefühlter' Freizeit (II.3)"*.

Genau auf den letzteren Punkt, die Frage der subjektiven Befindlichkeit lässt sich ein Votum beziehen, dass unter den „**Bedenken**" eingetragen ist: *„Definition von Freizeit? Gehört Besinnung / Reflexion nicht zur Arbeit eines Pastors?"*

In ganz unterschiedlicher Weise konkretisieren zwei Beiträge ihre Einschätzungen zur *„Regenerationszeit"* im Pfarramt. Eine Ephorenkonferenz vermutet*: "Verfallen wirklich so viele Urlaubstage wie angegeben oder werden sie lediglich in das neue Jahr übertragen?"*
Demgegenüber problematisiert ein Pfarrkonvent die *‚zu geringe Regenerationszeit im Gemeindepfarramt'* im Blick auf die weitere Stellenplanung:
„Die schon jetzt übermäßige Ausdünnung der Gemeindepfarrstellen zeigte sich im KK in den Herbstferien, als in Urlaubszeiten ein krankheitsbedingter Ausfall die Vertretung im KK beinahe unmöglich machte. Vor diesem Hintergrund wird ein weiterer Rückgang der Pfarrstellen als höchst problematisch angesehen."

Unter den Wünschen für den „**Fortgang der Diskussion**“ wird bedauernd resümiert: *„Freie Zeit: Freie Tage, Wochenenden: Große Schwankungen in der Kollegenschaft. Jeder muss hier leider für sich selber sorgen. Schlechtes Gewissen mindert den Genuss freier Zeit.“*

Eine Ephorenkonferenz fragt stattdessen nach Handlungsmöglichkeiten:
„Was kann an unterstützenden Maßnahmen angeboten werden, damit Urlaub und wöchentliche Freizeit wirklich der Entspannung und Rekreation dienen? Wie kann das Bewusstsein wachsen, dass Freizeit kein Luxus ist, sondern notwendig, um den Anforderungen gerecht zu werden?“

Schließlich findet sich als „**Anregung**“ auch der knapp formulierte und sehr konkrete Handlungsvorschlag: *„Festsetzung eines freien Tages in der Woche“*.

2.2.2.4 Das Pfarrhaus als Schnittstelle zwischen Arbeits- und Freizeit

Dieser Unterpunkt ist der am breitesten diskutierte im gesamten Themenkomplex. Dabei fällt die lange Liste von Voten zum Antwortfeld „Anregungen“ ins Auge, die eine Besonderheit bei den Rückmeldungen zu „Pfarramt und Zeit“ darstellt.

Als „**Diskussionsschwerpunkte**“ werden überwiegend die *„Residenz“*-, *„Präsenz“*- bzw. *„Dienstwohnungspflicht“* sowie die *„Schönheitsreparaturpauschale“* inhaltlich konkretisiert. Auch die *„Trennung von Arbeit und Privatleben“* wird mehrfach angesprochen. Mehrere Beiträge geben schon in diesem Antwortfeld ihre Forderung nach einer Abschaffung der Dienstwohnungspflicht weiter.

Die eben genannten Punkte prägen denn auch die vorgetragenen „**Bedenken**“. Dabei geht es vor allem um finanzielle Aspekte und die fehlende Möglichkeit, im Pfarrhaus ein Privatleben zu führen. Einige Voten sollen hier stellvertretend für das jeweils gesamte Stimmungsbild genügen.

Finanzielle Aspekte:
„Leben im Pfarrhaus: Thema wird als "scheinheilig" empfunden! Ein schönes und günstiges Pfarrhaus durfte aufgrund landeskirchlicher Bestimmungen … nicht gekauft und bezogen werden, dafür entstand ein extrem teurer Neubau gegenüber… Die derzeitige Immobiliendiskussion (Verkauf von Gebäuden aufgrund von Sparzwängen) ist für diese Gemeinde nicht vermittelbar!“

„Die Wohnzufriedenheit ließe sich landeskirchlich steigern, wenn reale Mieten für teilweise kalte und feuchte Pfarrhäuser erhoben würden.“

„Die Schönheitsreparaturpauschale muss als eine Möglichkeit freigestellt bleiben – gegenüber der anderen Möglichkeit, selbst handwerklich tätig zu werden!“

„Keine Altersversorgung im Sinne von eigenem Haus als Kapital oder Altersruhesitz möglich.“

Pfarrhaus:
„Die große Mehrheit wünscht sich ein Leben in eigenen vier Wänden in der Gemeinde – nicht direkt auf dem Präsentierteller bei der Kirche. Das Modell des ‚offenen Pfarrhauses’ mit

direktem Gruppenanschluss wird in Kombipfarrhäusern (Dienstwohnung direkt über den Gemeinderäumen) derzeit in den meisten Landgemeinden gelebt!“

„Thema Pfarrhaus: – kein privater Rückzugsort / -– wer vor Ort ist, wird auch viel angesprochen / -– nicht immer ist die Trennung von öffentlichem Bereich und Privatbereich baulich garantiert. Es spitzt sich zu, wenn das Büro im Hause ist.“

Ein Beitrag kritisiert das Vorgehen in der repräsentativen Befragung – ebenfalls im Blick auf die Dienstwohnungspflicht:
„Die Fragestellung und Auswertung zum Bereich Pfarrhaus erscheint zu ungenau und nicht aussagekräftig. Eine angeblich hohe Wohnzufriedenheit deckt sich zum einen nicht mit den Erfahrungen der GesprächsteilnehmerInnen; zum anderen fällt auf, dass eine große Mehrheit der Befragten für eine Aufhebung der Dienstwohnungspflicht ist. Aussagekräftiger wäre eine Frage in der Art gewesen "Wenn heute die Dienstwohnungspflicht aufgehoben würde, wie würden Sie sich (wohnungsmäßig) verhalten?"

Schließlich vermerkt ein Pfarrkonvent – gleichsam als Schlussfolgerung aus dem zu diesem Unterpunkt vorherrschenden Meinungsbild: *„Ist die Kirchenleitung bei Fragen wie Residenzpflicht, flexibler Umgang mit Dienstwohnung, Energiepass, Schönheitsreparaturpauschale zur Bewegung bereit?“*

Auch die wenigen „**Bestätigungen**“ zum Unterpunkt „Pfarrhaus“ beschäftigen sich mit den eben bereits behandelten Aspekten. Dabei wird es durchaus als notwendig erachtet, dass eine „*verlässliche Anlaufstelle für die Gemeinde“* vorhanden sein müsse. Ein Pfarrkonvent formuliert:
*„Thema Pfarrhaus: • Es hat eine Tradition. / • Es erleichtert den Stellenwechsel. / • Es ist Besitz der Kirche. / • Es erleichtert das Wohnen in der Stadt deutlich. Auf dem Land ist das oft einfacher. / • Präsenzpflicht in der Gemeinde wird mehrheitlich bejaht. / • Pfarrhaus hat Symbolik / es soll im Pfarrhaus das Licht nicht ausgehen). / • Die Dienstwohnungs**pflicht** sollte abgeschafft werden.“*

Auf Dienstwohnungspflicht und Schönheitsreparaturpauschale beziehen sich auch – fast durchgehend kritisch – die Wünsche für den „**Fortgang der Diskussion**“ sowie die „**Anregungen**“. Dabei wird auch auf veränderte Rahmenbedingungen hingewiesen, die künftig wohl noch eine größere Bedeutung erlangen:
„Pfarrhaus: Viele Pastoren haben jetzt schon den faktischen Zustand, mehrere Gemeinden zu betreuen und logischerweise nur in einer von ihnen wohnen zu können. Die Trennung von Wohnort und Arbeitsort ist also für viele bereits Realität (und wird als undramatisch erlebt).“

Ein Beitrag verlangt eine neue Regelung der Dienstwohnungspflicht, *„damit größere Gerechtigkeit möglich ist (die einen können im Wohneigentum leben, die anderen nicht).“* Ein anderer schlägt vor: *„Das Management der Pfarrhäuser sollte dringend von der kirchenleitenden Ebene auf die Kirchenkreis- bzw. Kirchengemeindeebene delegiert werden. Die Unzufriedenheit mit der Pfarrhaussituation ist evident.“* Im Gegensatz dazu formuliert ein Votum: *„Die Landeskirche hat für Wohnzufriedenheit zu sorgen, nicht die Kirchengemeinde. Die Diskussion über die Residenzpflicht muss vorangetrieben werden.“*

Eine weitere Analyse der Ergebnisse regt ein Pfarrkonvent an:
„Das Thema Pfarrhaus hängt auch mit dem Pfarrerbild zusammen: Wenn sich jemand als Helfer und Anwalt der Schwachen versteht, muss er vor Ort sein. Zeigt die Umfrage da inte-

ressante Parallelen? Das Pfarrhaus festigt das Bild ‚Familie' auch als Bild der Gemeinde. (Man hat einen Schlüssel und ist selbstverständlicher Gast im Garten.)"

Auch wenn Begründungen und Zuschreibungen im Einzelnen unterschiedliche Aspekte hervorheben, zeigt das Gesamtbild der Diskussion zum Unterpunkt „Pfarrhaus" ausgesprochen klar, dass die Konvente und Konferenzen ganz überwiegend eine Lockerung bzw. die gänzliche Abschaffung der Dienstwohnungspflicht fordern.

2.2.3 (Fremd-)Orientierung und Leitung

Im Vergleich zu den oben behandelten Themenkomplexen „Selbstbildnis" und „Pfarramt und Zeit" hat „(Fremd-)Orientierung und Leitung" deutlich weniger Aufmerksamkeit in der landeskirchlichen Diskussion gefunden. Es ist jedoch in Rechnung zu stellen, dass sich viele der bisher behandelten Beiträge implizit, zum Teil aber auch explizit mit Fragen oder Forderungen an die Kirchenleitung richten. Besonders deutlich wird dies in der Diskussion der Konvente und Konferenzen zur „Zufriedenheit" (Kap. 2.2.1.7), in der immer wieder die *„Wertschätzung der Arbeit"* von Pastorinnen und Pastoren durch die ‚Leitungsebene' thematisiert wurde. Aber auch zum Themenkomplex „Pfarramt und Zeit" beziehen sich viele Voten direkt auf die Kirchenleitung – als Adressatin kritischer Bewertungen und konkreter Handlungsvorschläge.

Den gesamten Abschnitt (Fremd-)Orientierung und Leitung benennen einige Rückmeldungen als „**Diskussionsschwerpunkt**" im ersten Antwortfeld. Ein Konvent nimmt diesen Themenkomplex gleich für mehrere Fragen zum „**Fortgang der Diskussion**" in den Blick:
„Kann es sich die Landeskirche, die Synode leisten, (scheinbar) so wenig von der Leistung ihrer Pastoren zu halten? Welche Leitungs- und Machtstrukturen sind vorhanden? Wer legt sie offen und sorgt für Transparenz? Was bedeutet ‚Leitung' ekklesiologisch? Was ‚Leistung'? Wo ist der Ort / sind die Orte theologischer Reflexion?"

Eine Ephorenkonferenz stellt vor dem Hintergrund der dominanten Selbststeuerung der Pastorinnen und Pastoren – umgekehrt, aus der Leitungssicht – implizit die Frage nach den Möglichkeiten für die Entwicklung einer „Corporate Identity":
„Für uns als Ephoren: Wie ist Leitung wahrzunehmen angesichts der starken Orientierung der Pastoren und Pastorinnen auf sich selbst und ihr unmittelbares Umfeld? Wie kann das Bewusstsein der Einbindung in die Organisation gestärkt werden?"

Schließlich gibt ein Pfarrkonvent die „**Anregung**" weiter: *„Kirchenleitung sollte rechtlichen etc. ‚Baukasten' zur Verfügung stellen, wenig reglementieren."*

2.2.3.1 Jahresgespräche

Die Verhandlung dieses Unterpunktes als „**Diskussionsschwerpunkt**“ führen zwei Beiträge inhaltlich etwas genauer aus. Eine Ephorenkonferenz merkt an: *„Die Superintendenten, die bereits Jahresgespräche führen, beurteilen dieses Instrument der Mitarbeiterführung sehr positiv im Hinblick auf Stärkung der Motivation“.* Als grundsätzliche Anfrage ist der Beitrag eines Konventes zu verstehen: *„Wie und als was soll ‚Leistung’ in den Jahresgesprächen erfasst werden?“*

Die „**Bedenken**“ beschäftigen sich mit den „Aufgaben von Jahresgesprächen“. Die Einschätzungen bewegen sich dabei zwischen erwarteter Wertschätzung und der Sorge vor Kontrolle:

„Die geplanten Jahresgespräche wurden als Instrument der Wertschätzung dabei ganz unterschiedlich bewertet – von der hoffnungsvollen Erwartung, endlich gemeindliche Arbeit anzuerkennen, bis hin zur Kontrollfunktion, unliebsame ‚Steckenpferde und Kürprogramme’ in der Gemeindearbeit streichen zu können.“

„Dass ein größerer Teil der Befragten (39 %) Jahresgespräche für unwichtig hält, könnte damit zusammenhängen, dass von ihnen eben keine Wertschätzung und Unterstützung erwartet wird. Die Frage ist, ob nicht eher die Angst vor Kontrolle hinter dieser Ablehnung steckt.“

„Wer attestiert wem die Kompetenz, Jahresgespräche zu führen? Macht (allein) das Amt SuperintendentIn kompetent?“

„Dienen die Jahresgespräche einer neuen Gesprächskultur zwischen Leitungsebene und Pastorenschaft?“

Schließlich fordert ein Beitrag sogar:
„III.1 (S. 25): Die Jahresgespräche sollten nicht an die Hierarchie gekoppelt werden, um kein Instrument der Kontrolle sondern der Förderung zu sein.“

Zu diesem Unterpunkt findet sich eine „**Bestätigung**“. Sie signalisiert Zustimmung, sofern mit diesem Instrument auch eine Verbesserung der Karrierechancen erreicht wird: *„Jahresgespräche werden positiv bewertet, wenn es eine Personalentwicklung bis hin zur ‚Karriere’ gibt.“*

In den Wünschen zum „**Fortgang der Diskussion**“ wird noch einmal die Sorge vor der Kontrollfunktion der Jahresgespräche zum Ausdruck gebracht. So wird *„kritisch hinterfragt“*, ob sie *„unter dem Vorzeichen der Personalknappheit .. zur Ressourcenoptimierung und als weitere Kontrollinstanz“* dienen, oder es wird schlicht gefordert, dass Jahresgespräche *„der Reflexion dienen, nicht zum Leitungsinstrument werden“* sollen.

Eine Ephorenkonferenz richtet ihr Augenmerk auf die Funktionen dieser „Personalentwicklungsmaßnahme“:
„Jahresgespräche: • Verbindung mit inhaltl. Zukunftsimpulsen • Verbindung pers. Kompetenzen mit gesamtkirchlichen Zielen: Person u. Amt (Selbststeuerung im Pfarramt nur durch immanente Instanzen?), Gemeinde und Region; • Verstärkung der Zielorientierung; • Akzeptanz der Jahresgespräche; • Welche Veränderungen ergeben sich für unser Leitungshandeln?“

Unter den „**Anregungen**“ finden sich zwei Beträge, die sich mit der Frage befassen, inwieweit das Instrument „Jahresgespräche“ auch für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinden Anwendung finden kann: *„Wer redet mit wem bei den Jahresgesprächen? Wer ist GesprächspartnerIn der DiakonInnen?“; „Wird es in der Praxis so sein, dass die Jahresgespräche bei MA in der Kirchengemeinde eine mehr oder weniger dem Pfarramt genuin zuwachsende Aufgabe sein werden?“*

Schließlich formuliert die Arbeitsgruppe eines Pfarrkonventes als Alternative zu Jahresgesprächen und Visitationen den *„Vorschlag einer Gesetzesänderung: Grundsätzlich sollte der KV jederzeit das Recht eines Versetzungsantrages haben. Die regelmäßige Überprüfung/Kontrolle würde entfallen. Die Initiative muss vom KV ausgehen.“*

Aus den Beiträgen zu den „Jahresgesprächen“ schält sich deutlich die überwiegende Ablehnung einer Kontrollfunktion heraus. Wertschätzung, *„Entwicklung der Gesprächskultur“*, Förderung der Reflexion werden als wichtig erachtet. Doch als Leitungsinstrument mit der Funktion einer Leistungskontrolle treffen Jahresgespräche – abgesehen von den hier vertretenen Voten aus Ephorenkonferenzen – zumeist auf negative Resonanz.

2.2.3.2 Leitungskompetenzen und Ansprüche an Leitung

Ein Beitrag befasst sich mit den Befragungsergebnissen zu den „Kompetenzen für eine Führungskraft“ als „**Diskussionsschwerpunkt**“:
„Die Frage nach der Angst vor Kontrolle könnte sich auch darin noch einmal verdichten. Wichtig wäre auch die Frage nach dem Verständnis von Leitung überhaupt, denn als erwartete Kompetenzen sind in erster Linie seelsorgerliche Kompetenzen und solche, die zur Interaktion nötig sind, genannt worden.“

Ein anderer Beitrag leitet aus den Ergebnissen die Frage ab: *„III.2: FRAGE: Wie kann das Thema ‚Persönlichkeitsbildung’ in der Vikariatszeit mehr Bedeutung im Hinblick auf Zielstrebigkeit, Selbstbewusstsein und Ehrgeiz finden?“*

Als „**Bedenken**“ wird ein Votum eingebracht, dass auf die Frage eines *„Krisenmanagements“* ausgerichtet ist:
„III.2 (Krisenmanagement): Benötigt wird ein professionelles Krisenmanagement durch kirchenleitende Organe, wenn in einer Gemeinde ein Konflikt zu bearbeiten ist – Management meint: mit der Gemeinde Lösungsmöglichkeiten erarbeiten und gemeinsam umsetzen.“

Ein Beitrag äußert seine *„Vorbehalte gegen die geringe Nennung von ‚Ehrgeiz’, ‚Durchsetzungsfähigkeit’ (‚Selbsttäuschung bzw. -zensur’), Problem mit dem Selbstbild / Selbstwahrnehmung? und fragt weiter: „Ist die starke Nennung der ‚Glaubwürdigkeit’ nicht eine große Problemanzeige?“*

Durchaus mit kritischem Unterton an die eigene Kollegenschaft vermerkt ein Pfarrkonvent:
„Wie kommt es zu Einsicht in die Notwendigkeit von Zielfindungsprozessen und Leitung vor Ort? Leitung geschieht nicht durch Gremien, sondern durch Personen. Wer wird beauftragt, wer ist verantwortlich? Feedback-Strukturen müssen entwickelt werden (Leitung setzt Feedback voraus). Pastor/Innen, die nicht leiten wollen, müssen bereit sein, Leitung zu akzeptieren!“

Schließlich betrachten auch die Wünsche für den „**Fortgang der Diskussion**“ die Thematik aus ganz unterschiedlichen Perspektiven:

Welches sind die *„Aspekte von Führen und Leiten durch das Pfarramt bzw. Begleitung oder Aufgabenteilung insbesondere Ehrenamtlicher durch andere dabei?“*

„’EinzelkämpferInnen-Mentalität’ und Teamarbeit (Transparenz) / Konkurrenz und Offenheit in der Dienstgemeinschaft“

„Leitung und Orientierung: Wie nehmen die Gemeinden die Leitung durch Pastor/Innen wahr?“

„Wie kann die manchmal als unzureichend empfundene Zusammenarbeit mit ‚unterstützenden Einrichtungen’ (Verwaltung) so optimiert werden, dass sie eine wirkliche Entlastung darstellt (z. B. Übertragung von Kompetenzen an die Gemeinden?)“.

Insgesamt vermitteln die Beiträge zum Unterpunkt „Leitungskompetenzen und Ansprüche an Leitung“ ein eher diffuses Bild, in dem sich keine übereinstimmenden oder divergenten Argumentationsmuster abzeichnen.

2.2.3.3 Pastor/innen und Kirchenleitung

Schon bei der inhaltlichen Beschreibung des „**Diskussionsgegenstandes**“ deutet eine Kirchenkreiskonferenz die Ergebnisse zur Benotung der Leitungskompetenz kirchlicher Instanzen als Effekt einer Abgrenzung der ‚selbstgesteuerten’ Pastorinnen und Pastoren von der Organisation Kirche: *„Pastoren orientieren sich an eigener Person und Interaktion. Werden die Instanzen LKA, Synode und KKT schlecht bewertet, weil sie sich eher im Organisationsrahmen der Institution befinden?“* Außerdem wird auf das Fehlen des Kirchenkreisamtes in der Liste der Antwortvorgaben zur Benotung der Instanzen aufmerksam gemacht.

Eine andere Kirchenkreiskonferenz hat diesen Unterpunkt auch im Blick auf strukturelle Fragen diskutiert: *„Sind die Strukturen der Landeskirche (LKA, Sprengel, Synode) noch zeitgemäß? Welche (professionellen, betriebswirtschaftlich orientierten) Kompetenzen erwarten wir vom Arbeitgeber ‚Kirche’?“*

Das im Bezug darauf angeführte „**Bedenken**“ attestiert den in der Befragung negativ benoteten Leitungsinstanzen einen Mangel an Kommunikation und *‚geistlicher Kompetenz’*:
„KKT trifft sich selten. Synode wird lediglich als Forum mit einem Thema wahrgenommen, aber nicht als Leitung. Beides wird nicht in den Gemeinden vermittelt. Es gibt kaum Kommunikation nach innen. Die positiver bewerteten Instanzen sind mit Geistlichkeit besetzt, später eher weniger. Gefühl: Da wird entschieden über Sachen, von denen Nicht-Geistliche keine Ahnung bzw. weniger Erfahrung haben...“

Fehlende Information und Kommunikation kritisieren die weiteren Beiträge in ihren Bedenken:
„Es fehlen strukturierte Gesprächsangebote von der Kirchenleitung, z. B. hinsichtlich des Pfarrerdienstrechts oder einer Organisationsentwicklung.“;

„Verhältnis zur Verwaltung: Angemahnt wurde eine professionellere Zuarbeit der Verwaltung in Personalwesen, Kontoführung, Friedhofs-, Bau- und Landangelegenheiten.";

Sehr konkret begründet ein Pfarrkonvent – als „**Bestätigung**" des Befragungsergebnisses – die negative Beurteilung von Instanzen:
„Es gibt für die Kollegen ‚belegbare' Frustrationserfahrungen mit den genannten Organen, die Synode hat in den letzten Jahren viele ‚pastorenfeindliche' Entscheidungen getroffen."

In diesem Votum geäußerte Kritik wenden andere Rückmeldungen in ein positives Verständnis von Leitung: *„Positive Leitung für Pastoren/Innen bedeutet vor allem Wertschätzung und Unterstützung."*

Schließlich erklärt ein Beitrag – er könnte auch als eine Quintessenz der Diskussion zum ganzen Themenkomplex verstanden werden: *„Erwartung von Leitung (Abb. 27 u. 29): Ergebnisse sind Spiegel der Wahrnehmung: Wahrgenommen wird, wo man sich begegnet. Leitung bleibt unsichtbar und hat kein Gesicht."*

Die Wünsche für den „**Fortgang der Diskussion**" sowie die „**Anregungen**" befassen sich denn auch durchgehend mit der Frage, wie *„Information"* und *„Kommunikation"* verbessert werden können, mehr *„Transparenz"* auch in den *„Machtbefugnissen" zu* erreichen ist, um damit die *„Akzeptanz der Kirchenleitung"* zu erhöhen. Auch die Kompetenz von *„Leitungsorganen"* und die *‚Qualität der Begleitung durch Leitungspersonen'* wird hierbei angefragt.

Ein Beitrag führt schließlich klare Zielformulierungen der kirchlichen Arbeit als Voraussetzung für eine größere Akzeptanz der Leitungsorgane an:
„Der Satz auf S. 30: ‚Kann sich eine Landeskirche leisten, dass die Pastoren/innen von ihrer Kirchenleitung so wenig erwarten…' wird klar verneint. Hier besteht Handlungsbedarf. Auch der Kirchenkreistag muss seine Arbeit kritisch überprüfen. Für die Zukunft müssen sowohl auf lokaler, regionaler wie auf landeskirchlicher Ebene klar die Ziele kirchlicher Arbeit benannt werden."

2.2.3.4 Fort- und Weiterbildung

Nur wenige Beiträge nennen diesen Unterpunkt überhaupt als eigenen „**Diskussionsgegenstand**". Ein Pfarrkonvent führt hierzu als sehr spezifischen Fragekontext aus: *„Welche Rolle kommt der institutionengesteuerten Diakonie (z. B. im DW oder HKD) in Aus- und Fortbildung zukünftig noch zu?".* Er ist möglicherweise als Reaktion auf die im Kapitel „Selbstbildnis" des Arbeitsbuches beschriebene nachrangige Bedeutung des Berufsbildes „Anwalt für die Schwachen" zu verstehen.

Die „**Bedenken**" sowie eine „**Bestätigung**" beschäftigen sich mit der *‚zu geringen'* Nutzung der Fortbildungsangebote: Ein Beitrag fragt: *„Warum findet keine bzw. kaum eine Fortbildung statt bei einer so deutlichen Priorität von Seelsorge und Verkündigung?"* Ein anderer sieht *‚Konflikte bei der Vertretungsregelung für stellenteilende Ehepaare'* Schließlich wird der konkrete Vorschlag unterbreitet: *„Durch eine Verbesserung der Vertretung kann die Fortbildung erleichtert werden. Gedacht ist an die Einrichtung von ‚Feuerwehr'-Vertretungskräften."*

Für den „**Fortgang der Diskussion“** wird die Frage nach dem Zusammenhang des Fortbildungswunsches *„mit Strukturen (Familie, Gemeinde- oder Funktionspfarramt, Stadt/Land) und dem Selbst- bzw. PfarrerInnenbild“* gestellt und Irritation über die *„geringe Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen“* geäußert: *„denn es gibt einen ausgesprochen starken Wunsch nach Supervision und berufsbegleitender Unterstützung“.*

Es sind vor allem Vorschläge für Fortbildungsinhalte, die als „**Anregung**“ weitergegeben werden: *„Thema Leitung muss in Aus- und Fortbildung deutlich vorkommen“*, *„mehr Handwerkszeug zur Verbesserung des Zeitmanagements“*, *„Bereich Seelsorge müsste stärker gefördert werden“* und – sehr viel grundsätzlicher – *„In Aus- und Fortbildung muss dem überzogenen Individualisierungstrend in der Pfarrerschaft begegnet werden.“*

Schließlich geht ein Beitrag mit seinem Wunsch über den landeskirchlichen Bezugsrahmen hinaus: *„Fortbildung sollte landeskirchenübergreifend besser angeboten werden (interessant, da neue Leute; die Landeskirche ist klein – da kennt man sich und tratscht viel…)“*

2.2.4 Ortsgemeinde oder Regionalisierung?

Schon die quantitative Belegung dieses Themenkomplexes in den verschiedenen Antwortfeldern (vgl. Kap. 2.1) hat einen großen Diskussions- bzw. Beratungsbedarf zu Fragen der Regionalisierung in den Konventen und Konferenzen angezeigt. Der genauere Blick in die vielen Beiträge, die hierzu rückgemeldet wurden, unterstreicht diesen Eindruck. Dies gilt insbesondere für die langen Listen mit „**Bedenken**“ und mit Wünschen für den „**Fortgang der Diskussion.**

Die im Arbeitsbuch herausgearbeitete Polarisierung zwischen Regionalisierungsgegnern (Stärkung der Gemeinden) und –befürwortern spiegelt sich nur zum Teil in den abgegebenen Voten wider. Oft bildet sich eine Akzeptanz der Regionalisierung – zumindest als „*notwendiges Übel“* – ab. In manchen Beiträgen wird auch deutlich, dass sich eine Ablehnung der Regionalisierung aus Ängsten vor beruflichen Nachteilen speisen kann.

Zumindest implizit, häufig aber auch explizit, sind die Fragen zur Regionalisierung mit dem Themenkomplex „(Fremd-) Orientierung und Leitung“ verkoppelt. Dort ist die große Relevanz der *„Wertschätzung“* durch „kirchenleitende Instanzen“, auch im Blick auf die Aspekte *„Information“* und *„Kommunikation“,* offensichtlich geworden. Sie können als zentrale Anliegen auch für die Weiterarbeit zur Regionalisierungsthematik betrachtet werden.

Schon in den Beiträgen, die auf den gesamten Themenkomplex als „**Diskussionsschwerpunkt**“ verweisen, findet sich die Frage: *„Wie kommt es, dass die Regionalisierung so negativ beurteilt wurde?“*.

Und bereits in den geäußerten „**Bedenken**“ werden einige Antworten darauf gegeben. Sie verweisen auf die *„Angst, abzugeben – Aktive verlieren“*, den *„Neid – andernorts läuft etwas gut – hängt aber sehr von Person ab“* bis hin zur Feststellung: *Es „fehlt ein Gesamtkonzept für die Regionalisierung (vielleicht nicht nur) in (der Region) Hannover(s Landeskirche)?“*. Ein Beitrag urteilt:

„Regionalisierung wird zu sehr mit Stelleneinsparung verknüpft. Das gibt Ergebnisse vor. Ortsgemeinde oder Regionalisierung ist falsche Alternative: Beides ist nötig (es wird auch beides für die Zukunft ‚eher wichtig' eingeschätzt, Ortsgemeinde nur erheblich weniger).

Für den „**Fortgang der Diskussion**" wird mit Bezug auf den gesamten Themenkomplex denn auch keine alternative Gegenüberstellung vorgenommen, sondern eher nach möglichen Vorteilen der Regionalisierung für die Gemeinden gefragt: *„Regionalisierung, da wo sinnvoll, in Fragen der Lebensbegleitung ist die Ortsgemeinde unverzichtbar"*; *„Klären, welche übergemeindlichen Arbeitsformen die Ortsgemeinde stärken"*. Ein Beitrag spricht explizit Leitungsaufgaben an: *„Zu IV., Frage der Regionalisierung: Wie umzusetzen? Frage der Leitung? (Kommunikation / Motivation)".*

Auch die „**Anregungen**" beziehen sich auf Leitungsfragen: *„Mehr Transparenz über Mittelverteilung, bevor weiter über Regionalisierung nachgedacht wird. Gespräch mit Synoden vor Ort."*; *„Es darf nicht zu einer Zerreißprobe zwischen Befürwortern der Regionalisierung und der Ortskirchengemeinde kommen".*

2.2.4.1 Regionalisierung: Erwartungen und Erfahrungen

Die Beiträge, die diesen Unterpunkt als „**Diskussionsschwerpunkt**" etwas näher beschreiben, bringen überwiegend die Unsicherheit in der Einschätzung (von Folgen) der Regionalisierung zum Ausdruck:
„Wodurch wird die Region, wodurch die Ortsgemeinde gestärkt?";
„Regionalisierung als Chance oder notwendiges Übel? / Wer kann uns sagen, was Regionalisierung positiv bringen soll? ("effektivere" Arbeit mit Gesichtsverlust?)";
„Ist Polarität von Regionalisierung und Ortsgemeinde ein Faktum oder eine Projektion von Befürchtungen?";
„Wird sich die Region künftig als Lösung durchsetzen? Gesetze ziehen nicht schnell genug mit, um Veränderungen bewirken zu können."

Die „**Bedenken**" schildern zum einen Befürchtungen, die auf einer *„Verschärfung von Konkurrenzen"* beruhen:
„Erwartete Veränderung durch Regionalisierung: ‚Zwangshochzeit' unerwünscht in Gemeinden und unter Pastoren; Angst um den eigenen Arbeitsplatz; Erwartungen auf Kirchenkreisebene ausgeweitet: Mehr schaffen, mehr machen, Angst vor Vereinnahmung.";

„Wird der Pastor als Einzelner so wahrgenommen wie bisher oder tritt er in Konkurrenz zu seinen Kollegen in der Region und fürchtet den Vergleich?";

„Regionalisierung verschärft die Konkurrenz (nicht nur) zwischen Profilgemeinden. Gibt es Bedarfsanalysen der Gemeinden, Regionen?".

Einige Voten zeigen, dass der Hintergrund, vor dem diskutiert wurde, große Unterschiede in der Bewertung der Regionalisierung nach sich zieht. So fragt ein Beitrag – eher skeptisch(?): *„Bedeutet Regionalisierung Verlust von Nähe, Kontaktmöglichkeiten, Beziehung, Bindung und Heimat?"*, wobei hier im Unklaren verbleibt, auf wen diese Verlustbefürchtung bezogen wird: Eher auf die Gemeindeglieder, auf die Pastoren oder das ganze Beziehungsgeflecht?

Ein anderer Beitrag urteilt hingegen:

„Regionalisierung kann, so wird vermutet, auch Flucht vor Gemeindeaufgaben sein. Sie ist kein Heilsweg und beinhaltet die Gefahr der Gremienkirche. Dennoch ist sie – vor allem in der Form der Kooperation zwischen Gemeinden – unumgänglich. Teamfähigkeit wird angesichts dieser Entwicklung zu einem unbedingten Erfordernis für den Pfarrberuf."

Deutlich negativ wird vermerkt: *„Äußerst belastend empfand die Pfarrkonferenz, dass landeskirchlich der finanzielle Druck zu weiteren Zusammenlegungen verstärkt wird, ohne die ehrenamtliche Tätigkeit in den kleineren Kapellengemeinden wahrzunehmen."*

Schließlich schlussfolgert ein Pfarrkonvent – ohne dabei explizit die Frage der Regionalisierung anzusprechen – für den eigenen Kirchenkreis: *„Bei zurückgehenden Finanzen und dem Ergebnis der Studie dürfen die Grenzen der Gemeinden nicht zu groß gezogen werden. Das heißt für* .. (uns): *Die sehr gute Ausstattung des übergemeindlichen Bereiches (rund 45 % der Kirchensteuereinnahmen gehen dahin) muss zurückgefahren werden."*

Die vergleichsweise wenigen „**Bestätigungen**" lassen sich tatsächlich in Zustimmung zur und Ablehnung der Regionalisierung unterteilen. Als positive Effekte werden *„Entlastung"*, *„Bereicherung durch Zusammenarbeit; Möglichkeit in Nachbargemeinde aktiv mitzuwirken"* als Aktivposten angeführt. Ein Beitrag empfiehlt sogar ganz konkret: *"KollegInnen, die gute Erfahrungen mit der Regionalisierung gemacht haben, sollten diese anderen KollegInnen zur Verfügung stellen, vielleicht in Form eines Newsletters."*
Es wird aber auch die Feststellung getroffen, dass die *„Ortsgemeinde .. wichtig* (ist), *Regionalisierung ist ungeliebtes Kind."*
Schließlich wird prognostiziert: *„Erwartete Veränderung durch Regionalisierung: Regionalisierung klappt nur dort, wo sie gewollt wird."*

Auf den Effekt einer *‚tatsächlichen Entlastung'* stellen die meisten weitergegebenen Wünsche zum „**Fortgang der Diskussion**" und „**Anregungen**" ab. Sie reichen von einer eher abwartenden Haltung zur Regionalisierung bis zur Bestätigung ihrer positiven Wirkung.

Regionalisierung:
„geschieht i. A. aus dem Zwang, Arbeitsverdichtung aus der Stellenreduzierung aufzufangen. Sie ist daher nur bedingt freiwillig und korreliert nicht mit gewachsenen Pastorenbildern (Gemeinde/Pastoren). Eine positive Bewertung ist daher erst möglich, wenn die Regionalisierung sich wirklich positiv auf den Arbeitsalltag von Pastoren auswirkt, Ängste und Befürchtungen positiv aufhebt.";

„darf kein Drohwort sein, muss Entlastung bringen und nicht Mehr-Belastung.";

„wurde für die Zukunft als sehr wichtig angesehen, in vielen Bereichen ist sie für die Arbeitsorganisation dringend notwendig.";

„Da, wo sie bereits erfolgte, wurde auch der Entlastungsaspekt bestätigt".

Einige Beiträge regen eine weitere Analyse an, um zu genaueren Einschätzungen zu kommen. So wird vorgeschlagen, die Befragungsergebnisse zu differenzieren *„je nachdem, wie die Befragten arbeiten"* und es werden *„ein Vergleich übergemeindlicher mit gemeindlichen Arbeitsstrukturen und die Suche nach Erfahrungen* (angesprochen)*, die im anderen Arbeitsfeld fruchtbar gemacht werden können"*.

Eine Kirchenkreiskonferenz gibt ihre Bewertung eigener Erfahrungen weiter und rät:

„Regionalisierung wird in der Regel als Entlastung erlebt, da man nicht (mehr) alles selber anbieten muss. Regionale Zusammenarbeit ist auch unabhängig von finanziellen Nötigungen erwünscht. – Um bei Umstrukturierungen ein organisches Verhältnis von Autonomie der Gemeinden und Regionalisierung der Pastorenarbeit zu bewahren, muss Beratung vor Ort verfügbar sein. – Die Voten des Pastorenausschusses fallen oft zu einseitig im Sinne eines entrechteten Berufsstandes aus“.

Dieses Votum bestätigt implizit bereits die Regionalisierung als Alternative mit Zukunft, die im zweiten Unterpunkt als Frage zu diesem Themenkomplex formuliert ist.

2.2.4.2 Ortsgemeinde oder Regionalisierung – eine Alternative mit Zukunft?

Nur von wenigen Konventen und Konferenzen wird dieser Unterpunkt überhaupt als eigener „**Diskussionsschwerpunkt**“ angeführt. Neben der klaren negativen Position *„Alle Pastoren/innen unseres Kirchenkreises halten die Stärkung der Ortsgemeinden für eine gute, die Regionalisierung für eine schlechte Idee!“* ist hier – noch einmal mehr – ein Hinweis auf gegebenen Beratungsbedarf vertreten: *„Die Region – das unbekannte Wesen“* sowie ein praktischer Vorschlag: *„Eigene Fähigkeiten einschätzen und zu Veranstaltungen in andere Gemeinden einladen“*.

Die – ebenfalls wenigen – „**Bedenken**“ fragen nach den Gründen für die „*schlechte Annahme ... .Warum?“* der Regionalisierung. Ein Pfarrkonvent macht seine ablehnende Haltung deutlich: *„Regionalisierung: Unser KK ist dafür zu groß. Die Gemeinden sind auch zu groß (Gemeindegliederzahl). Wollen wir Hirte sein oder Dienstleister?“*

In den „**Bestätigungen**“ wird die *„Regionalisierung .. als notwendiges Übel akzeptiert“*, als *„diffuses Arbeitsfeld“* mit *„fehlenden Standards“* beschrieben und die Förderung *„wertschätzender Kollegialität“* als wichtige Maßnahme zur Steigerung der Chancen für die Regionalisierung betrachtet.

Aus den Wünschen zum „**Fortgang der Diskussion**“ und den „**Anregungen**“ kristallisiert sich vor einer breiteren Palette mit Einzelvorschlägen zur weiteren Analyse, vor allem im Blick auf strukturelle Aspekte, eine weitgehende, dabei aber an Bedingungen geknüpfte Akzeptanz der Regionalisierung heraus.

Als grundlegend fragen zwei Voten eine Begriffsklärung an:
„Was ‚Regionalisierung’ meint, müsste genauer definiert werden, damit werden in der Landeskirche ganz verschiedene Dinge in Verbindung gebracht: Zusammenlegung von Gemeinden, pfarramtliche Verbindungen, vertragliche Gemeindeverbünde, Großregionen im Kirchenkreis.“
„Rechtliche Unklarheit: Was ist Region? Was bedeuten dabei kommunale Strukturen?“.

Im Weiteren formulieren die Beiträge die *‚Verbesserung der Qualität der Arbeit’, ‚Ermittlung tatsächlicher Entlastungsmöglichkeiten’,* eine genauere Klärung der *‚Umsetzungsmöglichkeiten im ländlichen Raum’* und die Vermittlung von *‚Erfahrungsberichten’* als Voraussetzung dafür, dass *‚gute Ansätze und Chancen der Regionalisierung ... verstärkt in den Blick genommen werden. ’*

Nur zwei Voten signalisieren eine negative Haltung. Das eine stellt vor dem Hintergrund des *‚Spardruckes in den Gemeinden'* fest:
„Die Regionalisierung wird vor allem deshalb von einer Reihe von Kollegen eher als Durchsetzung von Sparmaßnahmen und nicht als Chance gesehen".
Das andere plädiert für eine *„Durchforstung der übergemeindlichen Ausstattung. Stärkung des Gemeindeaspektes"*.

An letzter Stelle zu diesem Unterpunkt soll auch der ganz praktische Handlungsvorschlag einer Kirchenkreiskonferenz berücksichtigt werden, dessen Umsetzung die Identifikation (mit) der Region fördern soll:
„Wie wär's: Kleine Dienstwagen in jeder Region (bunt, erkennbar, mit Logo). Leuchttürme sind gut (Profilierung), vielleicht aber auch ‚Leuchttürme auf 4 Rädern': Mit profiliertem Angebot in die kleineren Orte gehen."

2.2.5 Der Blick in die Zukunft

Diesem Themenkomplex ist in der landeskirchlichen Diskussion weniger Aufmerksamkeit geschenkt worden als allen bisher behandelten. Dies betrifft insbesondere den ersten Unterpunkt „Was wird sich verändern?", der nur zweimal – und das in verschiedenen Antwortfeldern – überhaupt erwähnt wird. Auch auf die Frage „Wenn Dein Kind Dich morgen fragt ... oder kann die Zukunft kommen?" reagieren lediglich zwei Beiträge, und zwar mit *„positiver Resonanz"*. Leider wird darin nicht ausgeführt, worauf sich die Zustimmung bezieht.

Es drängt sich sofort die Frage auf, ob die eher geringe Belegung dieses Themenkomplexes auf mangelndes Interesse daran zurückzuführen ist, sich mit den zukünftigen Entwicklungen für den (eigenen) Beruf Pastorin bzw. Pastor zu beschäftigen. Zwar darf nicht übersehen werden, dass sich praktisch alle Voten der anderen Themenkomplexe mehr oder weniger direkt mit Erwartungen, mit notwendigen, mit gewünschten oder abgelehnten Veränderungen, also mit „dem Blick in die Zukunft" beschäftigen. Auf der anderen Seite jedoch richtet das Arbeitsbuch diesen Blick gerade auf die erwartete Brisanz verschiedener Veränderungen für den Pfarrberuf sowie für die „Zukunftsfähigkeit" der (Landes-)Kirche überhaupt. Möglichweise verbirgt sich hinter dieser Zurückhaltung aber auch schlicht eine ‚schweigende' Übereinstimmung mit den herausgearbeiteten Befragungsergebnissen.

Neben der Titelnennung zum gesamten Themenkomplex als „**Diskussionsschwerpunkt**" werden als „**Bedenken**" die kritischen Anfragen: *„Ergebnisse sind Wunschvorstellungen (mehr Pfarrstellen) und daher nur bedingt zukunftsfähig" und „Eine gesellschaftliche Gesamtbeurteilung findet nicht statt"* eingebracht. Für den „**Fortgang der Diskussion**" werden das Thema „*Zukunftsfähigkeit der Kirche*" und die Forderung *„Die Gemeinde muss ins Blickfeld!"* angemeldet.

Ein längeres Votum, das vor dem Hintergrund der Diskussion zum Themenkomplex „Selbstbildnis" formuliert wurde, gibt *„grundsätzliche Fragen"* als „**Anregung**" weiter,:
„Kirchenleitende Gremien müssen sich mit Entwicklungskonzepten angesichts einer sich verändernden Gesellschaft und finanzieller Einschnitte beschäftigen. Sie sollten auch die Mitarbeiter/Innen mit ihrem Selbstverständnis in diesen Entwicklungsprozess einbeziehen.

Aber wie sind die Befindlichkeiten der pastoralen Individuen (psychologische Kriterien) und ein Kirchenmanagement (soziologische Kriterien) zu relativer Kongruenz zu bringen... ? Wo bleibt die theologische Reflexion? Wie wird in der Institution Kirche die Verheißung des Reiches Gottes und unser Credo an die ‚communio sanctorum' ansatzweise erfahrbar?"

Außerdem werden *„Vergleiche mit anderen Untersuchungen, z. B. EKD zur Mitgliedschaft"* angeregt in Bezug auf die Frage: „*Passen Selbstbild und Gemeindevorstellungen zusammen? Verknüpfung auch mit anderen Berufsgruppen in der Kirche."*

Schließlich warnt die Arbeitsgruppe eines Pfarrkonventes – wohl auch vor dem Hintergrund der Befragungsergebnisse zum Unterpunkt „Haupt- und Kerntätigkeiten": *„Der Bereich Seelsorge/Verkündigung sollte nicht ausgespielt werden gegen Öffentlichkeitsarbeit und Event-Kirche".*

2.2.5.1 Was sollte getan werden?

Schon bei der Benennung des „**Diskussionsschwerpunktes**" favorisieren einige Beiträge die „Stärkung der Gemeinden", die auch in der Pastorenbefragung – nach der „theologisch begründeten Prioritätensetzung" – die höchste Zustimmungsquote als wichtige Maßnahme erhalten hat. Allerdings wird deren Umsetzungsmöglichkeit auch skeptisch beurteilt: *„Zukunft: Stärkung der Ortsgemeinde steht in Spannung zum Stellenabbau und der nicht zu erwartenden Aufstockung der Pfarrstellen."*

Ein anderer Beitrag kombiniert seine Position für die Gemeindestärkung mit der polarisierenden Einschätzung:
„Hinsichtlich der Zukunft und der Erneuerung der Kirche bedarf es weniger organisatorischer Entwicklung als geistliche Erneuerung. Auch das muss in den Handlungen der Kirchenleitung bzw. der Kirche auf allen Ebenen zukünftig viel stärker Berücksichtigung finden."

Demgegenüber stellt eine Kirchenkreiskonferenz aus den Befragungsergebnissen folgernde, kritische Fragen in den Raum: *„Maßnahmen für die Zukunft: Besteht hier Bereitschaft zur Veränderung, zu neuen Wegen und Entwicklung? Frage ist, ob folgendes ausreicht: Mitgliederpflege statt Mitgliederfindung? Muss die Kirchenleitung sich dafür einsetzen, dass die Kerntätigkeiten in diesem Sinne getan werden können oder verliert man dadurch die Distanzierten aus dem Blick?"*

In gewisser Abgrenzung dazu steht das „**Bedenken**" einer anderen Kirchenkreiskonferenz, die mit Bezug auf die in der Befragung hoch eingeschätzte Relevanz der „Ausweitung / Sicherung von Pfarrstellen" ausführt:

„Der direkte Kontakt (Besuche, Kasualien, etc.) der Pastoren mit den Gemeindegliedern ist wichtig und führt auch bei ‚Kirchenfernen' zu einem Status quo oder einer möglicherweise positiveren Einschätzung von Kirche. Dies ist aber ebenso abhängig von der theologischen, menschlichen Ausrichtung des Pastors. Insgesamt ist aber die ‚Mitgliederpflege' gerade in unserer ländlichen Situation von großer Bedeutung, da hier der Traditionsabbruch lange nicht so eingetreten ist wie in städtischen Bereichen.

Im Antwortfeld „**Bestätigung**“ votieren einige Beiträge für die hohe Relevanz der Gemeindestärkung.

Strukturelle Veränderungen nehmen einige Beiträge zu ihren Wünschen für den „**Fortgang der Diskussion**“ in den Blick. Dabei werden durchaus unterschiedliche Zielperspektiven erkennbar, nämlich Entlastungseffekte für den einzelnen Pastor bzw. die einzelne Pastorin, Abbau behördlicher Strukturen und Effizienzsteigerung der Gremienarbeit:

„Gestaltung von Organisationsstrukturen, die mehr Zeit für Kerntätigkeiten ermöglichen.“

„Der Behördencharakter der Kirche muss reduziert werden. Die Zustimmungspflichtigkeit vieler Entscheidungen auf Kirchengemeinde- und Kirchekreisebene muss durchforstet werden.“

„Organisationsstrukturen verändern! / Die Regionalisierung und Verdichtung der Arbeit führt zu einer Zunahme von Gremienarbeit und Vernetzung. Hierbei muss überdacht werden, ob bestimmte Gremien nicht effizienter (oder auch seltener) arbeiten können und ob die Strukturen (Ausschüsse) einen anderen Zuschnitt bekommen.“

In den „**Anregungen**“ wird vorgeschlagen, eine *‚Überprüfung und Entwicklung von Konzepten*, *„die Statistik mit theologischer verantworteter Vision verknüpfen, z. B. aber nicht nur beim Fundraising“* und im Blick auf die Befragungsergebnisse zu *„Maßnahmen für die Zukunft und pastorale Kompetenzen (Abb. 37 u. 39)* (die) *Diskussion um zukunftsfähige Gemeinden: Ortsgemeinde contra Profilgemeinde und Event contra Seelsorgebesuche“.* Ein Pfarrkonvent spricht sich sogar dafür aus, eine *„Spezialisierung der pfarramtlichen Tätigkeit“* anzustreben, mit dem Hinweis auf die in *„Stadt, Land“* unterschiedlichen Gegebenheiten.

Allerdings fehlt auch hier nicht die Position, die sich gegen eine Veränderung der Strukturen ausspricht:
„Zu S. 37: In der Tabelle werden die "theologisch begründete Prioritätensetzung, Stärkung der Gemeinden und Ausweitung / Sicherung der Pfarrstellenzahl" als wichtigste sowie Spezialisierung, Regionalisierung und Stärkung der Kirchenkreise als unwichtigste Zukunftsmaßnahmen beschrieben. Dem ist im Wesentlichen nichts hinzuzufügen: Die relativ hohe Wahlbeteiligung der gewachsenen, überschaubaren Gemeinden bei der letzten Kirchenvorstandswahl ist ein Beweis dafür.“

Konnte für die Verhandlung des Themenkomplexes „Ortsgemeinde oder Regionalisierung?“ noch eine überwiegende, wenn auch oft an Bedingungen geknüpfte, Akzeptanz notwendiger struktureller Veränderungen erkannt werden, so zeigen die Beiträge zu den als wichtig erachteten Zukunftsmaßnahmen eher ein Gegenüber von Befürwortern und Gegnern.

2.2.5.2 Welche Kompetenzen sind in Zukunft notwendig?

Es sind nur einige Beiträge, die überhaupt auf diesen Unterpunkt Bezug nehmen. Ein Votum verwendet die Überschrift der im Titel formulierten Frage in der leicht abgewandelten Fassung: *„Welche Kompetenzen für pfarramtliches Handeln sind denn nun in Zukunft wichtig?“,* um sie als „**Anregung**“ für die Weiterarbeit einzubringen. Und diese könnte ihrerseits als Überschrift für einige weitere Rückmeldungen in verschiedenen Antwortfeldern fungieren, die

verdeutlichen, dass positionierende Stellungsnahmen kaum eine Rolle gespielt haben. Vielmehr wird Klärungsbedarf angemeldet:

„Voraussetzungen für den Beruf klären (Ausbildung.)“
„Die Entwicklung eines attraktiven und ansprechenden Berufsbildes ist notwendig. Eine stärkere Profilierung des Berufsbildes muss erfolgen und kommuniziert werden.“
„Wie können Abgrenzungen und Kompetenzverteilungen zwischen Pfarramt und KV praktisch erfolgen?“

Ein Beitrag bezieht sich konkret auf das *„Themenfeld ‚Teamwork’“* mit seiner Empfehlung: *„Der gelegentliche Austausch mit anderen Berufsgruppen macht auch Sinn in Bezug auf die Kompetenzen (S. 39)“*. Ein anderer macht darauf aufmerksam, dass *„PastorInnen .. Qualitäten* (haben)*, die (durch) andere nicht ersetzt werden können: Seelsorgerliche. Gemeindeleitung ist delegierbar.“*

Schließlich soll hier noch ein letztes Votum zitiert sein, dass eine Besonderheit im Pfarrberuf sieht:
„Maßnahmen für die Zukunft und pastorale Kompetenzen (Abb. 37 u. 39): Im Pfarrberuf spielt persönliche Entwicklung eine große Rolle. Der geistliche Weg ist eine (Lebens-) Geschichte. Es ist wie in einem ‚Künstlerischen Phasensystem’. / Wunsch nach Bezugsfeld (Arbeitsfeld, das nicht anonym ist)“.

2.2.6 Perspektiven der Weiterarbeit

Als „**Diskussionsschwerpunkt**“ ist der Themenkomplex nur einmal angeführt worden, und zwar von der Arbeitsgruppe eines Pfarrkonventes, die seine Bearbeitung als Aufgabe entgegen genommen hat. Gleichwohl befasst sich eine ganze Reihe von Rückmeldungen mit der Weiterarbeit, ohne diesen Themenkomplex explizit anzuführen.

2.2.6.1 Umsetzung der Ergebnisse

Eine größere Gruppe von Beiträgen rückt die *„Umsetzung der Ergebnisse“* in den Mittelpunkt für die Weiterarbeit. Dies geschieht zum einen mit daran zweifelndem oder auch kritischem Unterton als Äußerung von „**Bedenken**“:
„Wieder ein interessantes und aufwendiges Unternehmen, das letztendlich doch im Papierkorb landet?“;
„Werden Erkenntnisse der Befragung auch umgesetzt? Oder ist dies nur ein Sedativum?“;
„Wer interpretiert die Ergebnisse der Befragung? Mit welcher Zielsetzung?“
„’Hat sie’ Folgen? Die Umfrage hat u. E. nur dann einen Sinne und ihre Kosten sind nur dann berechtigt, wenn sich daraus Veränderungen ergeben. Sonst ist sie ein weiteres ‚Pseudo-Ernstnehmen’ und der Verdacht besteht, die Umfrage solle nur herausfinden, wie weit man Pastoren in der derzeitigen Situation noch belasten kann.“
„
Zum anderen wird die Weiterarbeit als Wunsch für den „**Fortgang der Diskussion**“ oder als „**Anregung**“ eingebracht:
„Weil die Pastorenbefragung wichtig war, ist auch eine Weiterarbeit wichtig – und eine Umsetzung der Ergebnisse.“;

„Aufnahme der Daten / Ergebnisse für zukünftige Entscheidungen“.

Einige Konvente und Konferenzen unterstreichen dabei ihr Anliegen, über Information und Diskussion auch in den Prozess der Weiterarbeit einbezogen zu werden:
„Untersuchungsergebnisse sollten nicht nur Fragen aufwerfen, sondern auch Lösungsvorschläge anbieten. Offene, kritische und tiefer gehende Fragestellungen sollten zugelassen und nicht (aus kirchenpolitischen Gründen) vermieden werden.“;
„Wünschenswert ist eine weitere Arbeit und Veröffentlichung der weiteren Schritte in diesem Prozess mit nötigen Folgen daraus.“;
„Nach der quantitativen Auswertung der Befragung muss nun die qualitative Bewertung und Interpretation folgen: auch ‚nach Loccum’ geht es weiter“.

2.2.6.2 Handlungsvorschläge

Einige Beiträge geben Handlungsvorschläge weiter, die mehr oder weniger konkret auf im Arbeitsbuch behandelte Themenkomplexe bzw. im Abschnitt „Perspektiven zur Weiterarbeit“ angesprochene Aspekte bezogen sind.

Aus den Befragungsergebnissen zur „**Selbststeuerung**“ folgert eine Ephorenkonferenz die Reformbedürftigkeit des Berufsbildes: *„Bedenklich, nachdenkenswert und reformbedürftig wird die unausgeprägte Kooperationsfähigkeit von Pastorinnen und Pastoren gesehen.“*

Mehrfach wird das Thema „**Leitung**“ angesprochen. So wünscht sich eine andere Ephorenkonferenz ‚v*ertiefende Interviews’*, mit denen „*die Wünsche an die Kirchenleitung klarer herausgearbeitet werden könnten. Welche Steuerungsinstrumente greifen?“*. Außerdem nimmt sie in Aussicht, sich *„in Loccum im nächsten Jahr mit der Auswertung der Befragung unter dem Stichwort ‚Konsequenzen für kirchenleitendes Handeln’* (zu) *beschäftigen*“.

Einen sehr konkreten Wunsch an die Kirchenleitung formuliert eine Kirchenkreiskonferenz:
„Die Landeskirche / die Kirchenkreise sollten angesichts der Sparbeschlüsse die Pastor/innen gegenüber den Ansprüchen und Erwartungen der Gemeindeglieder schützen.“

Wird hier die auch ganz praktische Verantwortungsübernahme der Leitung gefordert, indem sie die Konsequenzen ihrer Entscheidungen für die Situation vor Ort auch selbst tragen soll, so meldet sich ein Pfarrkonvent in ganz anderer Wendung, nämlich mit einem „Protestaufruf“ in Sachen „Sparbeschlüsse“ zu Wort:
„Das LKA kündigt Mittelkürzung von 30 % an. Sind Stellenkürzungen als ‚notwendige Strukturmaßnahmen’ das einzige Mittel? Aufklärung der Zahlenhintergründe ist nötig. Mehr Solidarität unter der Pfarrerschaft ist nötig. Pastoren sind zu brav, Bereitschaft zum Protest wird gewünscht.“

Eine Ephorenkonferenz und zwei Pfarrkonvente befassen sich mit der Gegenüberstellung von **gemeindlichem und übergemeindlichem Pfarrdienst**. Zunächst wird gefragt:
„Welche Mittel und Wege gibt es oder müssen gefunden werden, damit die Qualität, aber auch deren Unverzichtbarkeit übergemeindlich geleisteter Arbeit in und von den Gemeinden anerkannt wird? Welche Rolle spielen dabei PastorInnen in beider Dienst? Wie kann und muss deren Zusammenarbeit gefördert werden?“ bzw. *„Wie ist die Zuordnung Gemeindepfarramt – Funktionspfarramt zu bestimmen?“*

Sodann folgt in zwei voneinander unabhängigen Beiträgen der Vorschlag, dass *„jeder übergemeindliche Pastor .. eine gemeindliche Predigtstätte zugewiesen bekommen (sollte)“*. *„Auch die im HKD und LKA Tätigen sollen nicht vergessen werden.*“

Schließlich wird im Blick auf das Thema „**Zukunft**“ die weite Frage: *„Wie können Strukturen für einen Diskurs über Fragen der Zukunftsfähigkeit der Kirche entwickelt werden?“* eingebracht sowie die Forderung: *„Offener Diskurs und echte Transparenz in der Diskussion zum Thema ‚erfolgreiche Arbeit’.“*

2.2.6.3 Anregungen für weitere Analysen

Einige Beiträge schlagen weitere Analysen vor, die auf Basis des vorliegenden Datenmaterials durchgeführt werden könnten. Mehrfach – wie bereits zum Themenkomplex „Ortsgemeinde oder Regionalisierung?“ wird eine Differenzierung der Ergebnisse nach Zuständigkeit der Pastoren für Stadt- und Landgemeinden nachgefragt sowie eine Unterscheidung zwischen der Zuständigkeit für eine und der Zuständigkeit für mehrere Gemeinden als erforderlich gesehen. Im Blick auf das Thema *„Leitung und Orientierung“* wünscht sich ein Pfarrkonvent eine Auswertung der Befragung nach Kirchenkreisen, die allerdings gar nicht möglich ist, da diese Zugehörigkeit der Pastorinnen und Pastoren – wohl schon aus Gründen der Anonymitätssicherung – nicht erfragt wurde.

Die große Mehrheit der Beiträge aber bezieht sich auf Vergleiche, die eigene Untersuchungen erfordern, den Abgleich mit neu zu ermittelnden Daten, zumindest aber Ergebnissen anderer Befragungen. Sie alle erachten eine Spiegelung der Ergebnisse mit Einschätzungen aus anderen Personengruppen als wichtig. Dabei geht es meist um den Vergleich mit *„Fremdwahrnehmungen“* sowie um *„den Vergleich mit anderen Berufen“*.

Für die Spiegelung der Ergebnisse mit Fremdwahrnehmungen zum Pastorenberuf werden konkrete Beispiele angeführt:

- „*Befragung von Partnern (Vereinbarkeit von Familie und Beruf)“*;
- *„Außenwahrnehmung fehlt; Verhältnis von Pastoren zu Mitarbeitern fehlte“*;
- *„Umfrage ist abzugleichen mit der neuesten EKD-Mitglieder-Studie über Außenwirkung der Kirche“.*

Ein Beitrag äußert das Interesse an *„einer vergleichenden Untersuchung von evangelischen und katholischen Geistlichen“*.

Schließlich wird als Ergänzung zur Pastorenbefragung eine soziologietheoretisch gegründete Untersuchung vorgeschlagen: *„Besonders wichtig wäre eine berufssoziologische Untersuchung, die das subjektive Bild der Befragung ergänzt (korrigiert?). Hierhin gehört auch ein stärkeres Verständnis für die Systeme, in die die scheinbar so individuell bestimmte Arbeit des Pfarramts eingebettet ist.“*

2.2.7 Gesamte Untersuchung

Diese zusätzliche Kategorie für die „thematische“ Zuordnung von Beiträgen wurde wegen der beachtlichen Zahl von Rückmeldungen gebildet, die sich – ohne expliziten Bezug auf Themenkomplexe des Arbeitsbuches – mit grundlegenden Anfragen bzw. Bewertungen zum Ansatz, zur Anlage der Befragung beschäftigen oder auch ein Gesamturteil zur Untersuchung als Votum aus der geführten Diskussion weitergeben. Deshalb werden sie hier auch – weitgehend unkommentiert – wiedergegeben. Bei allem Gewicht dieser zumeist kritischen Rückmeldungen darf nicht außer Acht bleiben, dass sie nur einen kleinen Anteil der Voten ausmachen. Sie repräsentieren also nicht etwa eine in der landeskirchlichen Diskussion überwiegende Meinung.

Neben der schon im quantitativen Teil der Auswertung erwähnten, als „**Diskussionsgegenstand**“ angesprochenen Frage: „Welche ekklesiologischen Vorbedingungen formuliert eigentlich (ungenannt) die Befragung“, werden hier in verschiedenen Antwortfeldern kritische Beiträge weitergegeben. Sie richten sich zum Teil auf eine vermutete ‚heimliche’ Zielsetzung, die sich in der Anlage von Fragen und Verwendung von Begriffen zeige:

„Was heißt "Zufriedenheit mit dem Beruf"? Vage Formulierung. Wie zufrieden wir sind, kommt bei der Studie nicht heraus (Folie 39, S. 21 u. 51). Besser wäre: Sind Sie in Ihrem Beruf glücklich? Würden Sie den Beruf des Pfarrers noch einmal ergreifen? (Frage wurde offenbar vom LKA im Bogen nicht zugelassen!) Bogen entspricht der "Politik des Landeskirchenamtes". Fragen sind mit verinnerlichtem Arbeitsethos formuliert (oder gar zurechtgebogen) worden. Fragebogen muss besser aufgefächert werden.“;

„Gibt es in der Umfrage eine subtile Zielrichtung, z. B. die Pastoren sollten effizienter organisieren lernen? – Was ist überhaupt das Ziel der Umfrage?“;

„Welches Interesse hat das LKA an dieser Befragung?“

Einige geben aber auch einfach Kritik zum Ansatz bzw. zur methodischen Umsetzung weiter:

„Das Manko der Theorie des Fragebogens wurde in der Diskussion nochmals verstärkt.“;

„Es war bei den Fragen nicht immer klar, wie Begriffe definiert sind (z. B. Hirte oder Missionar; Pfarrerbilder S. 9). Das kann Antworten verfälschen?!“;

„Grundsätzliche Kritik: Weiche Fragen, nicht definierte Begriffe (z. B. ‚Jahresgespräch’: Ist das definiert wie in der Wirtschaft?). Was ist gemeint? So werden recht vage Ergebnisse erreicht. Auch: Was bedeutet Erreichbarkeit? / Extreme Frage: Ist Beten Arbeit?“;

„’Die’ übergemeindlich Tätigen gibt es nicht, das macht schon der Blick auf die im HKD tätigen PastorInnen und die in den Kirchenkreisen und Sprengeln, Einrichtungen und Werken Schaffenden deutlich!“;

„Kritisch: Auswertung im Arbeitsbuch und manche Verkürzung in der PPT-Präsentation, die Auswahl war nicht immer zutreffend“.

Aus zwei Voten klingt Enttäuschung über das gesamte Projekt heraus:

„Die Studie regt auf der unteren Ebene nicht zum Handeln an.“;

„Die Zielrichtung und damit der Sinn der Befragung ist für viele unklar und damit ist auch die Bereitschaft zur weiteren Mitarbeit gering."

Abschließend sollen hier die Beiträge wiedergegeben werden, die als „**Bestätigung**" eingetragen sind. Zwei Voten sprechen die entlastende Wirkung der Ergebnisse für die eigene Befindlichkeit an. Sie machen damit auf eine negativ empfundene Kehrseite der überwiegenden Selbststeuerung der Pastorinnen und Pastoren aufmerksam: Auch für die kognitive und emotionale ‚Bewältigung' der eigenen (beruflichen) Situation bleiben sie überwiegend auf sich selbst verwiesen:

„Der Ansatz der Untersuchung bei den Erfahrungen der Betroffenen vermittelt ein Bild, das oft in erstaunlicher Übereinstimmung zu den Erfahrungen Einzelner steht. Das wird als entlastend erlebt: Nicht nur ‚mir' geht es so.";

„Sich selbst als in Gemeinschaft stehend bestätigt zu sehen, durch den Fragebogen und die Ergebnispräsentation; mit seiner Meinung nicht allein dazustehen tut gut – das ist positiv an der gesamten Befragung".

Die weiteren Voten in diesem Antwortfeld sprechen durchgehend Anerkennung für die ganze Befragung bzw. die Befragten aus:

„Der relativ hohe Rücklauf, der die Umfrage repräsentativ macht."

„Die Befragung gibt den tatsächlichen Stand der Dinge wieder. Ergebnis ist anzuerkennen."

„Durch den Fragebogen wird die Arbeit der P/Pn wertgeschätzt."

„Positiv wird an der gesamten Befragung gewertet, dass sie von den Befragten nicht nur zum ‚Abrechnen' genutzt wird, sondern sich zumindest die Mehrzahl der Befragten ... um Objektivität bemüht hat."

„Das Ergebnis, dass sich das Ziel der Gesamtstudie von einer ‚Zufriedenheitsstudie' zu einer ‚Wirksamkeitsstudie' hin entwickelt hat."

„Befragung und Auswertung wurden positiv als hoch professionell bewertet!!"