

Vortrag auf dem Gesamtpfarrkonvent der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig

(14. September 2016, Seesen)

Pfarrerbefragungen haben Konjunktur. Schon 2010 hieß es: „Das Pfarramt ist dank intensiver Befragungen gerade im Bereich der EKD vermutlich einer der am besten beforschten Berufe überhaupt“ (Bölts/Nethöfel 2010: 13). Heute darf ich Ihnen die Ergebnisse der aktuellen Braunschweiger Befragung vorstellen, die das Sozialwissenschaftliche Institut 2014 unter den Pfarrerinnen und Pfarrern Ihrer Landeskirche durchgeführt hat.

Die meisten von Ihnen werden sich wahrscheinlich noch an den 16-seitigen Fragebogen erinnern, der Sie im Februar 2014 mit der Post erreichte. Angestrebt war eine Vollerhebung unter den 246 Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrern Ihrer Landeskirche. 124 Fragebögen bekamen wir zurück, das entspricht einer Rücklaufquote von 50,4%. 70 % der Antwortenden waren männlich, 30 Prozent weiblich. Damit war das Geschlechterverhältnis in Ihrer Landeskirche ziemlich gut abgebildet. Leichte Verzerrungen hatten wir dagegen bei den Altersgruppen: Die jüngeren Jahrgänge bis 45 Jahren waren etwas überrepräsentiert, die Altersgruppe 56-60 war etwas unterrepräsentiert. Aber insgesamt kann diese Befragung als aussagekräftig gelten.

Dass wir uns mit der Befragung auf die Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrern konzentrierten, entsprach nicht nur dem Wunsch unserer Auftraggeber, dem Pfarrerinnen- und Pfarrerausschuss Ihrer Landeskirche und dem Braunschweigischen Pfarrerinnen- und Pfarrerverein. Es entsprach auch dem vorgegebenen Erkenntnisinteresse: vor allen Dingen mehr über die Einschätzung zu den Gestaltungsräumen zu erfahren. Sie werden sich erinnern: Die Diskussion über die verschiedenen Modelle war damals in vollem Gange, bis die Landessynode im Mai 2014 entschied, den Beschluss über die konkrete Umsetzung der Gestaltungsräume auf Mai 2015 zu verschieben.¹ Zu diesem Thema wollten unsere Auftraggeber die Einschätzung der Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindedienst hören, um sie dann in die Diskussion einspeisen zu können. Aber in der Befragung ging es nicht nur dieses eine Thema, sondern um ein breiteres Themenspektrum, wenn wir auch nicht die Breite der vergleichbaren Befra-

¹ Oberlandeskirchenrat Hans-Peter Vollbach, zitiert nach: Braunschweig heute, 17.5.2014, <http://braunschweigheute.de/landessynode-diskutiert-neue-struktur-in-der-landeskirche/>

gungen aus Hannover oder aus der Nordkirche erreicht haben (dann hätte der Fragebogen 32 Seiten gehabt).

Ich möchte mich heute auf einige Hauptthemen und Hauptergebnisse der Befragung konzentrieren. Dabei geht es um die Punkte:

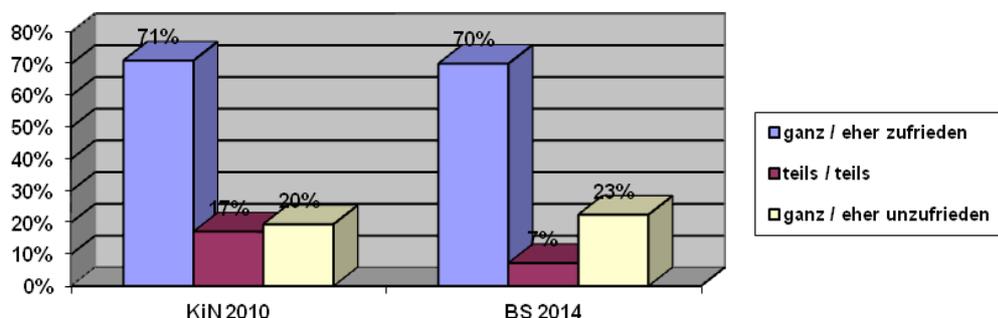
- Arbeits- und Berufszufriedenheit
- Arbeitsbelastung und Work-Life-Balance
- Pfarrhaus und Dienstwohnungspflicht
- Und schließlich die aktuelle Strukturreform in Ihrer Landeskirche (Sie merken: Mir geht es auch um eine gewisse Klimax!)

1. Zur Arbeits- und Berufszufriedenheit

Die Berufszufriedenheit ist hoch, die Zufriedenheit mit der Arbeits- und Stellensituation ist in den letzten 15 Jahren erkennbar gesunken: So lassen sich die Ergebnisse zu diesem Thema zusammenfassen.

Bei der Berufszufriedenheit geht es um „die generelle Akzeptanz einer einmal getroffenen Berufswahl“ (Ammann 2004: 19), als um den Eindruck: Diese Wahl war richtig! Hier sind die Ergebnisse sehr eindrucksvoll: 70 Prozent der braunschweigischen Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer sind mit dem Pfarrberuf ganz oder eher zufrieden, 23 Prozent sind ganz oder eher unzufrieden. Das entspricht in etwa dem Ergebnis der Pastorenbefragung aus der Nordkirche von 2010, die ich noch mehrfach zum Vergleich heranziehen werde.

Diagramm 1: Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf (Magaard/Nethöfel 2011: 20; Schendel 2014: 51)



Deutlich sind allerdings die Rückgänge bei der Zufriedenheit mit der Arbeits- und Stellensituation. Hier haben wir zum Vergleich eine Befragung aus dem Jahr 1999, die Ihre Pfarrvertretung damals beim Vorgängerinstitut des SI in Auftrag gegeben hat.

Beginnen wir mit der Stellensituation – 1999 das große Thema, weil es damals zahlreiche eingeschränkte Dienstverhältnisse gab. Heute arbeiten 87 Prozent von Ihnen auf einer vollen Stelle - und trotzdem ist die Zufriedenheit mit der Stellensituation gesunken. 1999 waren 69 Prozent zufrieden, jetzt sind es zehn Prozent weniger. 27 Prozent sind jetzt mit der Stellensituation unzufrieden. Noch ausgeprägter ist die Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation: Hier sind 52 Prozent ganz oder eher zufrieden – bei fast 40 Prozent ganz oder eher Unzufriedenen. Zum Vergleich: 1999 waren noch 59 Prozent mit der Arbeitssituation zufrieden.

Woran macht sich die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit fest? Das zeigt der Blick auf die konkreten Arbeitsbedingungen: Am höchsten ist die Zufriedenheit mit atmosphärischen und beeinflussbaren Faktoren (Arbeitsklima im pastoralen Tätigkeitsfeld, Zusammenarbeit mit den Kollegen) sowie mit der Fahrtkostenerstattung und der Wohnsituation. Der Vergleich mit der Befragung aus der Nordkirche zeigt: Groß ist die Unzufriedenheit mit solchen finanziellen Regelungen, die eine Einschränkung oder einen Eingriff ins Gehaltsgefüge bedeuten, sowie mit bestimmten „kulturellen“ Faktoren wie der Aufgeschlossenheit der Landeskirche für neue Ideen oder dem Umgang der Kirchenleitung mit ihren Pfarrern und Pfarrerinnen. Mit dem Umgang der Landeskirche mit ihrem Pfarrpersonal sind 75 Prozent der Befragten unzufrieden. Besonders hoch ist diese Unzufriedenheit bei denen, die mit den aktuellen Strukturveränderungen unzufrieden sind. Diese Unzufriedenheit ist allerdings auch sehr hoch: Genau zwei Drittel äußern sich hier sehr bzw. eher unzufrieden – damit liegt dieser Anteil über dem Vergleichswert der Befragung aus der Nordkirche.

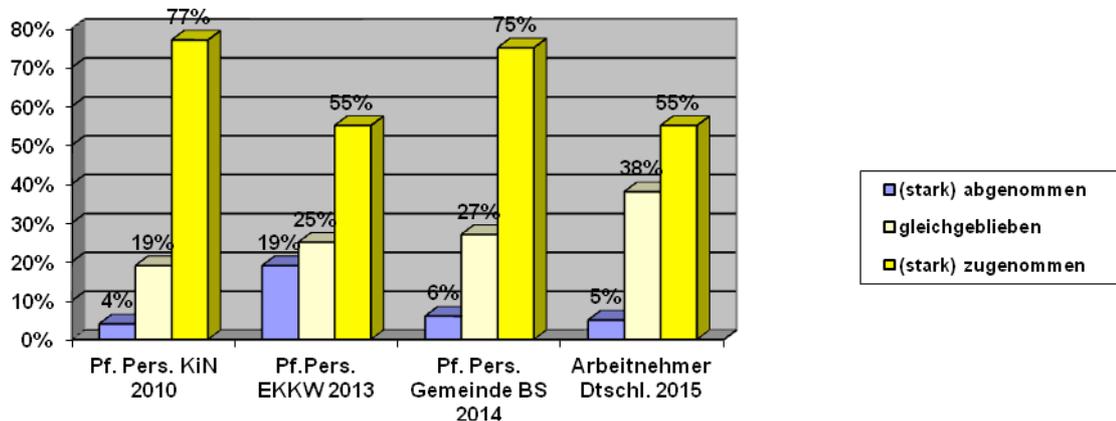
2. Zur Arbeitsbelastung und Work-Life-Balance

Hier lautet meine Kurz-Zusammenfassung: Das Gefühl von Arbeitsverdichtung steigt, und zwar stärker als im Durchschnitt der Gesellschaft. Das sorgt für Stress. Die Arbeit ist im Leben dominant.

Das Gefühl von Arbeitsverdichtung steigt bei vielen in unserer Gesellschaft. Eine aktuelle Befragung aus dem Jahr 2016 zeigt: 55 Prozent berichten von einer starken Zunahme. Aber es geht noch mehr. Deutlich höher ist die Zunahme bei den Pastorinnen und Pastoren in den Kirchen der heutigen Nordkirche – und in Ihrer Landeskirche: Hier berichten drei Viertel von einer zunehmenden Arbeitsverdichtung in den letzten fünf Jahren. Etwas entspannter zurücklegen können sich nur sechs Prozent von Ihnen. Da wird man schon fast neidisch auf die

Evangelische Kirche in Kurhessen und Waldeck, wo die Arbeitsverdichtung deutlich weniger zugenommen hat.

Diagramm 2: Zunahme der subjektiv empfundenen Arbeitsbelastung in den letzten fünf Jahren: Vergleich Pfarrpersonen / Arbeitnehmer bundesweit (Magaard/Nethöfel 2005: 4; Pfarrvertretung EKKW 2013b: 3; Schendel 2014: 12; EY 2016)



Was sind die Hauptstressfaktoren? Über 80 Prozent von Ihnen geben eine zunehmende Arbeitsverdichtung an. Dabei sind es gerade die Pfarrerinnen und Pfarrer unter 51 Jahren, die die zunehmende Arbeitsverdichtung überdurchschnittlich häufig als anstrengend erleben. Weitere Stressfaktoren sind die Erwartungen der Gemeinde bzw. des Arbeitsfeldes, der aktuelle Kürzungsdruck, die Verwaltungstätigkeiten, die diffuse Vielfalt der pastoralen Tätigkeit, die absehbaren rechtlichen Veränderungen und die Vertretungsdienste – um nur die Spitzenreiter zu nennen, die mehr als 55 Prozent von Ihnen als stressig bezeichnen. Auch wenn die Prozentzahlen in Ihrer Landeskirche höher sind: die Rangfolge der Stressfaktoren gleicht weitgehend den Ergebnissen aus anderen Landeskirchen. Hier bilden sich einige Charakteristika unseres Berufes ab, der durch vielfältige Anforderungen, wechselnde Gegenüber, oft kurze Zeittakte und durch Verwaltungsaufgaben geprägt ist. Ein ganzes Bündel unterschiedlicher Aufgaben – und dazu kommen jetzt noch die Änderungen an den Rahmenbedingungen, am Stellenplan, an den Strukturen!

Allerdings möchte ich darauf hinweisen, dass die äußeren Anforderungen nicht alles sind. Nach der Befragung aus Hannover und aus der Nordkirche sind es die eigenen Ansprüche, die für den größten Erwartungsdruck sorgen, deutlich vor den Erwartungen der Gemeinde, des Arbeitsumfeldes, der Kirchenleitung und der Gesellschaft (IWS 2005: 54; Magaard/Nethöfel

2011: 5). In Ihrer Landeskirche haben wir diese Frage nicht gestellt, aber ich kann mir nicht vorstellen, dass die Ergebnisse ganz anders ausgefallen wären.

Klar ist aber auch für Ihre Landeskirche: Die Arbeit ist für die meisten Gemeindepastorinnen und Gemeindepastoren die große Dominante; die Balance von „Work“ und „Life“ ist sehr prekär, wenn überhaupt vorhanden. Nur die Hälfte der Befragten gibt an, einen dienstfreien Tag pro Woche zu nehmen; nur jede zweite Pfarrperson nimmt im Monat ein freies Wochenende. Jede fünfte Pfarrperson lässt Urlaubstage verfallen, jede vierte empfindet es nicht als leicht, rechtzeitig die wichtigsten Urlaubsvertretungen zu planen. Das gilt, obwohl im Kirchenkreis bzw. unter den Kollegen überwiegend eine organisierte Planung stattfindet. Die Zeit, die für Rekreation, Reflexion und Entspannung genutzt wird, ist knapp. Wie im Bereich der Nordkirche gibt nur jeder zweite von Ihnen an, ausreichend Schlaf zu haben.

Ich schließe diesen Abschnitt mit einem Blick in den Süden der Republik: Die evangelisch-lutherische Landeskirche in Bayern hat ihr Konzept für den Pfarrdienst unter das Motto gestellt: „Gut, gerne und wohlbehalten arbeiten“. An welchen Stellschrauben müsste gedreht werden, damit Sie „wohlbehalten“ arbeiten / arbeiten können? Das Konzept der Salutogenese erinnert daran: Dabei geht es nicht nur um Strukturen, sondern auch um Einstellungen.

3. Zum Pfarrhaus und zur Dienstwohnungspflicht

Das Wohnen im Pfarrhaus ist für die Pastorinnen und Pastoren nach wie vor der Normalfall. Ein erheblicher Teil würde am liebsten aus dem Pfarrhaus ausziehen. Die Dienstwohnungspflicht hat an Akzeptanz dramatisch verloren. So lassen die Ergebnisse zum Pfarrhaus zusammenfassen.

Nach der Begründung zum Pfarrdienstgesetz der EKD ist das Pfarrhaus „räumlicher Ausdruck der Untrennbarkeit von Amt und Person“ (zu § 38). Knapp 90 Prozent von Ihnen, die im Gemeindepfarramt tätig sind, wohnen in einem Pfarrhaus bzw. in einer Dienstwohnung. Für die meisten von Ihnen sind diese Pfarrhäuser und Dienstwohnungen mit einer öffentlichen Bedeutung verbunden - sei es als sichtbares Zeichen für die Kirche vor Ort oder als Anlaufstelle für Ratsuchende (62 bzw. 60 %). Diese Zahlen entsprechen etwa denen aus der Nordkirche. Bemerkenswert ist allerdings der vergleichsweise hohe Anteil von Ihnen, der das Pfarrhaus als Ort der Verwaltungstätigkeit bezeichnet (immerhin 64 Prozent). Wollen Sie damit ausdrü-

cken, dass das Pfarrhaus seine Funktion ändert, dass hier die Verwaltungstätigkeit an die Seite der öffentlichen Funktionen des Pfarrhauses tritt?

In jedem Falls aber ist das Wohnen im Pfarrhaus aus Braunschweiger Perspektive mit zwei grundlegenden Problemen verbunden: Zum einen geht es um die mangelnde Trennung von Wohnen und Arbeiten, und zum anderen um die Schwierigkeit, gleichzeitig eine privateigene Immobilie zu erwerben bzw. zu bewohnen. 55 Prozent von Ihnen verbinden das Pfarrhaus mit dem sprichwörtlichen Leben auf dem Präsentierteller (Nordkirche: 54 Prozent), das mindert die Chance, das Pfarrhaus als Rückzugsort zu erleben. Die Abgrenzungsprobleme, die bei der Work-life-Balance eine Rolle spielten, haben wir hier sozusagen in gebauter Form. Immerhin konstatiert ein Drittel von Ihnen, dass im Pfarrhaus Gemeindeaktivitäten stattfindet, und empfindet das als besondere Belastung. Kein Wunder, dass Sie sich – genauso wie Ihre Kolleginnen und Kollegen in anderen Landeskirchen – eine klare räumliche Trennung zwischen Dienst- und Arbeitsräumen wünschen.

Daneben ist der Wunsch groß, eine eigene Immobilie zu erwerben bzw. zu bewohnen. Drei-viertel der Befragten empfinden hier eine besondere Schwierigkeit. Die finanzielle Belastung durch das Pfarrhaus nennt allerdings nur ein Drittel als Schwierigkeit; ein anderes Drittel empfindet die Höhe der Miete durchaus als Vorteil. Für breite Unzufriedenheit sorgt die Schönheitsreparaturpauschale (69 Prozent; in der ehem. Nordkirche 42 Prozent, spielt aber auch für weniger Befragte eine Rolle). Trotzdem wollen knapp 60 Prozent der Befragten (58 Prozent) nicht aus der Dienstwohnung ausziehen; und mehr als die Hälfte der „Ausziehwilligen“ würde sich eine Wohnung im Gemeindebereich wählen. Das heißt: Das Wohnen im Gemeindebereich, das durch die Residenzpflicht gesichert werden soll, ist *faktisch* breit akzeptiert (ca. 85 Prozent; ähnlich Nordkirche).

Anders ist es, wenn nach der *prinzipiellen Möglichkeit* einer freien Wohnortwahl gefragt wird: Knapp die Hälfte (46 Prozent) können sich vorstellen, dass Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer auch in einem anderen Stadtteil außerhalb des Gemeindebezirks wohnen (deutlich höher als Nordkirche), und fast 90 Prozent (89 Prozent) können sich eine grundsätzliche Lockerung der Residenzpflicht vorstellen. Hier zeigt sich eine deutliche Verschiebung zur Vorgängerbefragung von 1999: Damals hatten besondere Regelungen für bestimmte Gruppen im Vordergrund gestanden (Alleinstehende, Stellenteiler, Pfarrerehepaare und Pfarrer mit eingeschränktem Dienst). Jetzt geht es grundsätzlich um die Möglichkeit der freien Wohnortwahl. Wenn die Mehrheit diese Möglichkeit aktuell nicht nutzen will, so soll sie doch offenstehen. Auch so drückt sich aus, dass die kirchenleitende Vorstellung von der „Untrenn-

barkeit von Amt und Person“ in Gestalt des Pfarrhauses Risse bekommt. Gesellschaftliche Individualisierung macht vor dem Pfarrhaus nicht Halt.

Damit komme ich 4. und letztens zur aktuellen Strukturreform in Ihrer Landeskirche

Zunächst wieder meine Zusammenfassung: Von exakt der Hälfte der Gemeindepastoren wird die Notwendigkeit der Gestaltungsräume bejaht. Kritik erfuhr die damalige Prozessqualität. Die Einschätzung der verschiedenen Regionalisierungsmodelle ist differenziert, an Kriterien wie Autonomie der Gemeinde, Verwaltungs- und Arbeitsaufwand orientiert.

Um es gleich vorweg zu sagen: Die Ergebnisse, die ich Ihnen jetzt vorstelle, betreffen einen laufenden Prozess und sind bereits zwei Jahre alt. Vieles ist in Ihrer Landeskirche weitergegangen; es hat eine neue Diskussion gegeben, die Kammer für theologische Fragen hat sich mit einer Stellungnahme zu Wort gemeldet, und im Mai 2015 hat Ihre Landessynode schließlich den Beschluss über die Gestaltungsräume gefasst. Manches aus unserer Befragung ist aber wahrscheinlich auch jetzt noch von Interesse.

Das erste Ergebnis betrifft die Notwendigkeit der Strukturreformen und die Prozessqualität – beides aus Sicht der braunschweigischen Pastorinnen und Pastoren. Nach der Notwendigkeit einer Einführung der Gestaltungsräume gefragt, äußert sich exakt die Hälfte (eher) positiv; ein weiteres Viertel enthält sich. Das bedeutet: Der Gedanke, dass die Strukturen der Landeskirche auf Gemeindeebene an Grenzen gekommen sind und einer Reform bedürfen, wurde von der Mehrheit nicht für ganz abwegig gehalten. Deutlich negativer fiel dann allerdings die Einschätzung der Prozessqualität aus, vor allem wenn es um die Transparenz der Entscheidungen sowie um die Kommunikation durch die Synode bzw. die (sonstige) Kirchenleitung geht: Über sechzig Prozent der Befragten sahen die Transparenz der Entscheidungen negativ (62 Prozent), und fast drei Viertel bemängelten die Kommunikation durch die Kirchenleitung (74 Prozent; Synode: 69 Prozent).

Ich habe oben schon darauf hingewiesen, dass es bei zwei Dritteln zum Befragungszeitpunkt eine mehr oder weniger stark ausgeprägte Unzufriedenheit mit den Strukturveränderungen gab. Diese Unzufriedenheit lässt sich nicht nur mit der Kommunikation erklären. Aber eines der deutlichsten statistischen Ergebnisse unserer Studie ist, dass es einen stark signifikanten

Zusammenhang zwischen der Einschätzung der kirchlichen Strukturveränderungen *und* der Zufriedenheit gibt, die mit dem Umgang der Kirchenleitung mit den Pfarrerinnen und Pfarrern herrscht (Pearsons $r = .622$). Interaktion und Inhalt hängen hier offensichtlich stark zusammen, jedenfalls aus Sicht der Pfarrerinnen und Pfarrer: Es kommt nicht nur auf den Inhalt, sondern auch auf die Kommunikation an. Das zeigt sich – weniger stark – auch in weiteren Korrelationen: Wie die Strukturreformen eingeschätzt werden, hängt auch damit zusammen, wie zufrieden die Befragten mit dem Image der Landeskirche (Pearsons $r = .420$) und der Aufgeschlossenheit der Landeskirche für neue Ideen (Pearsons $r = .402$) sind. Bei all diesen Punkten (Umgang mit den Pastoren, Aufgeschlossenheit für neue Ideen, Image der Landeskirche) war die Zufriedenheit in der Braunschweiger Befragung außergewöhnlich hoch – gerade auch im Vergleich zur Befragung aus dem Bereich der heutigen Nordkirche (76, 66 bzw. 61 Prozent eher oder ganz unzufrieden; Kirchen im Norden: 44, 30 bzw. 26 Prozent).

Bei aller Unzufriedenheit ist die Einschätzung der verschiedenen Kooperationsformen recht differenziert. Am positivsten bewertet wurde der **Pfarrverband** (ehemals Pfarrverband alten Typs / Quartier), die Kooperationsform, mit der viele Befragte bereits Erfahrungen hatten. Am positivsten war die Einschätzung im Hinblick auf Autonomie / Freiheit, aber auch mit Blick auf Kriterien wie: ehrenamtliche Mitarbeit, Mitspracherecht, Vertrauen, Kreativität, Aufgabenvielfalt und Engagement. Negativer ist die Bewertung mit Blick auf Arbeitsbelastung, Verwaltungsaufwand, Sitzungen und Spezialisierung. Das bedeutet: Die Befragten identifizieren diese Kooperationsform mit den Vorteilen einer Kirchengemeinde wie Autonomie und „Gemeinschaft“, sehen aber auch Nachteile wie einen gewissen organisatorischen Mehraufwand.

Mit den anderen beiden Kooperationsformen, der **fusionierten Einheitsgemeinde** und dem **Kirchengemeindeverband** (ehemals Gemeindeverband alten Typs), hatten damals nur wenige von Ihnen eigene Erfahrungen gemacht (6 Prozent). Nach ihren Erwartungen gefragt, befürchteten Sie bei beiden Modellen am stärksten einen Rückgang bei der *Freiheit / Autonomie*. Hier mag eine Rolle gespielt haben, dass beide Modelle deutlich verbindlicher sind als der Pfarrverband (alten Typs). Beide Modelle wurden mit einer Zunahme der Teamarbeit und auch mit der Konzentration auf Stärken in Verbindung gebracht.

Was die Organisationsseite anbelangt, so ging die Einschätzung der beiden Modelle jedoch auseinander: Beim Kirchengemeindeverband wurden deutlich mehr Sitzungen und ein erhöhter Verwaltungsaufwand als bei der Einheitsgemeinde erwartet. Folgerichtig ist die erwartete Arbeitsbelastung bei diesem Modell höher, obwohl bei der Einheitsgemeinde ebenfalls eine

gewisse Mehrbelastung erwartet wird. Der Kirchengemeindeverband wurde damals jedoch auch etwas stärker mit bestimmten Synergieeffekten in Verbindung gebracht (Spezialisierung, Konzentration auf Stärken). Was ehrenamtliche Mitarbeit, Vertrauen, Engagement und Gemeinschaft angeht, so waren die Erwartungen bei beiden Modellen eher skeptisch, wobei die Einschätzung der Fusionsgemeinde hier etwas positiver ausfiel: Offenbar sahen die Befragten die Fusionsgemeinde als Fortsetzung der Kirchengemeinde in größerem Maßstab.

Wie gesagt: Das waren die Einschätzungen von vor zwei Jahren. Inzwischen sind Sie mit dem Entscheiden, Planen und Ausprobieren deutlich weiter, haben eine größere Vertrautheit mit den verschiedenen Modellen. Für mich ist aber interessant, dass Ihre damaligen Einschätzungen der Regionalisierungsmodelle recht genau die Trends anderer Befragungen widerspiegeln. Nach den Befragungen aus Hannover (hier ging es um Regionalisierung) und den Kirchen im Norden (hier ging es um Gemeindefusion) gehen die Erwartungen gleichlautend in Richtung von mehr Teamarbeit, Sitzungen, Spezialisierung und Kommunikation. Erwartet werden zugleich weniger Freiheit bzw. Autonomie und weniger Aufgabenvielfalt, in Hannover auch weniger Mitspracherecht. Das heißt: Bei diesen Strukturveränderungen steigt aus Sicht der Pastoren der Organisationsgrad der Gemeindefusion, zugleich auch die Spezialisierung (die aber nur von einem Viertel der Pastoren gewollt wird, vgl. Magaard/Nethöfel 2011: 17). Beide Konzepte, die Regionalisierung und die Fusion, sind aus der Perspektive vieler Kolleginnen und Kollegen aber auch mit einer erhöhten Arbeitsbelastung verbunden (Hannover 43 Prozent, Kirchen im Norden 47 Prozent) – u. a. deshalb, weil sie eine Steigerung des Verwaltungsaufwands befürchten (IWS 2005: 61; Magaard/Nethöfel 2011:19). All das erklärt, warum die Einschätzung von konkreten Strukturveränderungen auch in diesen Befragungen relativ kritisch ausfällt: Diese Veränderungen passen aus der Perspektive der Pfarrpersonen nicht zur Freiheit und Autonomie, die sie mit ihrer Innenleitung und ihrer Skepsis gegenüber der Spezialisierung favorisieren.

Was bringt es, sich diese Ergebnisse zu den Strukturveränderungen noch einmal vergegenwärtigen? Sie zeigen, dass es bei solchen Prozessen nicht nur um möglichst passgenaue und effektive Strukturen geht, also nicht nur um Konzepte, Beschlüsse und Ergebnisse. Auch der Prozess selber hat seinen Wert: die Kommunikation, die Transparenz, das Miteinander der verschiedenen Ebenen und Gremien, die Frage nach Vertrauen oder Misstrauen, nach der Kompetenz, die ich den anderen zubillige oder abspreche (sehr gut kamen in der Befragung ja die Pröpste weg, während der Blick auf die Kirchenleitung in Wolfenbüttel ausgesprochen

kritisch war – eine Perspektive, die wir auch aus anderen Befragungen kennen: Je ferner, desto schlechter).

Und dann spielen natürlich immer auch berufsspezifische Interessen und Selbstbilder eine Rolle. Eben gerade haben wir das gesehen, als das Interesse der Gemeindepastorinnen und –pastoren an Autonomie und Gemeinschaft und die Vorbehalte gegenüber einem „Zuviel“ an Organisation deutlich wurden. Aber wie sind eigentlich die Vorstellungen und Perspektiven der anderen Berufsgruppen, der KV-Mitglieder, der Ehrenamtlichen, die ja alle auch mit den Strukturveränderungen zu tun haben? Und wie unveränderlich sind die Selbstbilder von uns Pastorinnen und Pastoren, wenn es stimmen sollte, dass sie uns nicht nur beflügeln, sondern auch überfordern?

Wie auch immer – ich wünsche Ihnen heute eine spannende und ertragreiche Diskussion - und freue mich jetzt erst einmal auf den Vortrag Ihres Landesbischofs!

*Pastor Dr. Gunther Schendel
Sozialwissenschaftliches Institut der EKD
Telefon: 0511-554741-26
E-Mail: gunther.schendel@si-ekd.de*