



Strukturreformen und die Zufriedenheit von Pfarrerinnen und Pfarrern

Ergebnisse einer aktuellen Befragung aus der Evang.-luth. Landeskirche in Braunschweig

Von: Gunther Schendel, erschienen im Deutschen Pfarrerblatt, Ausgabe 5/2015

Sechzehn Jahre ist es her, dass die Pfarrerinnen und Pfarrer der Evang.-luth. Landeskirche in Braunschweig erstmals nach ihrer Berufszufriedenheit gefragt wurden. Jetzt hat das Sozialwissenschaftliche Institut (SI) der EKD eine neue Befragung durchgeführt. Besonders interessant sind die Ergebnisse zu den geplanten Strukturveränderungen in der braunschweigischen Landeskirche.

Als der Pfarrerinnen- und Pfarrerausschuss der Evang.-luth. Landeskirche Braunschweigs und der Braunschweigische Pfarrerinnen- und Pfarrerverein das SI im Herbst 2013 mit der Durchführung einer Befragung beauftragten, war die damalige Diskussion um die Strukturreform der Auslöser. Im Mai 2013 hatte sich die Landessynode der braunschweigischen Landeskirche mit der Frage nach der zukünftigen Form der Kirchengemeinden beschäftigt und einige wichtige Grundsatzbeschlüsse zur Struktur- und Pfarrstellenplanung verabschiedet. Beschlossen wurde eine bestimmte Form von Regionalisierung, nämlich die Bildung von »Gestaltungsräumen«. Zugleich soll die Struktur- und Stellenplanung von einem Bedarfsermittlungs- auf ein Verteilungssystem umgestellt werden.¹ Als Perspektive wurde damals genannt, »im Jahr 2020 nur noch eine Gesamtzahl von 170 Gemeindepfarrstellen vorzuhalten«² – bei jetzt ca. 246 Pfarrpersonen im Gemeindebereich. Damit und mit dem gleichzeitig verabschiedeten Finanzausgleichsgesetz sollten ausgeglichene Haushalte gewährleistet werden.

Befragung im Kontext einer Regionalisierungsdiskussion

Mit diesen Beschlüssen bewegt sich die braunschweigische Landeskirche im Einklang mit anderen Landeskirchen, die in den letzten Jahren ähnliche Regionalierungs- und Konsolidierungsbeschlüsse gefasst haben. Aber zu vermuten ist: Solche Strukturentscheidungen haben nicht nur Auswirkungen auf die Kirchengemeinden, sondern auch auf die Pfarrerinnen und Pfarrer, die in diesen Strukturen arbeiten (werden). Darum interessierte den Auftraggeber besonders, wie die braunschweigischen Pfarrerinnen und Pfarrer die verschiedenen Kooperationsmodelle einschätzen, die die Landeskirche den Gemeinden und Propsteien für die künftige Regionalisierung vorgibt. Zugleich wurde die Erhebung auch dazu genutzt, den Pfarrerinnen und Pfarrern manche der inzwischen schon »klassischen« Fragen nach Berufszufriedenheit, Arbeitsbelastung und der Haltung zum Pfarrhaus und zur Residenzpflicht vorzulegen.

Bei der Erstellung des Fragebogens konnte auf eine Befragung zurückgegriffen werden, die der Braunschweigische Pfarrerinnen- und Pfarrerverein bereits 1999 durchgeführt hatte. Außerdem wurden aus Vergleichszwecken auch zahlreiche Fragen aus den Pfarrerbefragungen aufgenommen, die das Institut für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS) 2005 in der Evang.-luth. Landeskirche Hannovers und 2010 in den damaligen Kirchen der heutigen Nordkirche durchgeführt hat.³

Die Befragung fand im Februar/März 2014 als Vollerhebung unter den 246 Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrern der braunschweigischen Landeskirche statt. Der Rücklauf betrug 124, damit lag die Teilnahmequote bei 50,4%. 30% der Antworten kamen von Frauen, 70% von Männern. Das entspricht etwa der tatsächlichen Geschlechterverteilung unter den Pfarrerinnen und Pfarrern der braunschweigischen Landeskirche. Beim Dienstumfang und beim Anstellungsverhältnis (beamtenähnlicher Status, Angestellte/r, Ehrenamt) entspricht der Rücklauf sogar exakt den



Verhältnissen in der braunschweigischen Pfarrerschaft. Abweichungen sind in der Alterszusammensetzung zu verzeichnen: Hier sind die jüngeren Jahrgänge bis 45 etwas überrepräsentiert; dagegen ist der Jahrgang 56-60 unterrepräsentiert.

»Kombination von hoher Berufszufriedenheit mit hohem Leidensdruck«

Die Ergebnisse der bisherigen Studien zum Pfarramt hat Gerhard Wegner jüngst so zusammengefasst: Hier gebe es eine »Kombination von hoher Berufszufriedenheit mit hohem Leidensdruck«.⁴ Die vorliegende Studie über die Kolleginnen und Kollegen in der braunschweigischen Landeskirche bestätigt im Großen und Ganzen diesen Befund.⁵ Die allgemeine Zufriedenheit mit dem Beruf als Pfarrerin bzw. Pfarrer ist auch hier hoch und entspricht genau dem Ergebnis aus dem Bereich der heutigen Nordkirche: 70,1% der Pfarrerinnen und Pfarrer sind hier »zurzeit insgesamt gesehen« mit ihrem Beruf ganz bzw. eher zufrieden (heutige Nordkirche: 71%). Auffällig ist allerdings der Anteil der eher oder ganz Unzufriedenen: In der braunschweigischen Landeskirche sind es mehr als ein Fünftel der Pfarrerinnen und Pfarrer (23%), die mit dem Pfarrberuf »zurzeit« eher oder ganz unzufrieden sind (heutige Nordkirche: 12%).⁶

Trotzdem bleibt festzuhalten: Die allgemeine Berufszufriedenheit ist immer noch hoch. Das gilt besonders, wenn wir die Ergebnisse bei der Frage nach der Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Arbeitssituation danebenhalten. Hier ist es lediglich etwas mehr als die Hälfte der Pfarrerinnen und Pfarrer, die mehr oder wenig deutlich Zufriedenheit signalisiert (52%). Damit ist die Zufriedenheit im Vergleich zur Vorgängerbefragung von 1999 gesunken (59%), wobei besonders auffällt, dass jetzt nur noch 10% der Pfarrerinnen und Pfarrer mit den Arbeitsbedingungen sehr zufrieden sind: 1999 lag dieser Anteil bei 24%. Die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen im Pfarramt hat in den letzten anderthalb Jahrzehnten offensichtlich einen Dämpfer erfahren. 1999 waren 30% mit der Arbeitssituation im Pfarramt (ganz oder etwa) unzufrieden, 2014 sind es 38%.

Wenn wir nach der Zufriedenheit mit konkreten Arbeitsbedingungen fragen, dann zeigt sich: Am zufriedensten sind die braunschweigischen Pfarrerinnen und Pfarrer mit dem Arbeitsklima im pastoralen Tätigkeitsfeld (72% sehr oder eher zufrieden) und mit der Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen (58%). Das bedeutet: Die höchste Zufriedenheit herrscht bei eher »weichen« Faktoren, die die konkreten Interaktionen bzw. die Atmosphäre im Nachbereich der eigenen Arbeit betreffen. Mehrheitlich zufrieden äußern sich die Pfarrerinnen und Pfarrer allerdings auch mit zwei »objektiveren« Faktoren, nämlich mit der Erstattung der Fahrtkosten und der derzeitigen Wohnsituation (beides 56%).

Bei anderen Faktoren überwiegt die Unzufriedenheit. Am höchsten ist die Unzufriedenheit mit dem Umgang der Kirchenleitung mit Pfarrerinnen und Pfarrern und mit der Weihnachtsgeldregelung (beides 76% sehr oder eher unzufrieden), gefolgt von der Schönheitsreparaturenpauschale (69%) der Streckung der Durchstufung (68%), den kirchlichen Strukturveränderungen (67%), der Aufgeschlossenheit der Landeskirche gegenüber neuen Ideen (66%) und dem Image der Landeskirche (61%; nur 2% sehr/eher zufrieden). Hier artikuliert sich eine Unzufriedenheit, die zum einen recht konkreten Maßnahmen wie den finanziellen Belastungen oder den kirchlichen Strukturveränderungen gilt. Zum anderen geht es aber auch um eher »kulturelle« Faktoren wie den Umgang der Landeskirche mit dem Pfarrpersonal oder ihre Aufgeschlossenheit, schließlich auch um das Image der Landeskirche.

Diese Ergebnisse sind deutlich – und sie weichen hier auch markant von den Ergebnissen aus dem Bereich der heutigen Nordkirche ab. Bei allen zuletzt genannten Items ist der Anteil der Unzufriedenen bei der aktuellen braunschweigischen Befragung mindestens 20 Prozentpunkte höher als in der Befragung aus dem Norden; am eklatantesten ist die Differenz beim Image der Landeskirche (heutige Nordkirche: 30% sehr/eher unzufrieden) und ihrer Aufgeschlossenheit für neue Ideen (27%).⁷ Anders sieht es bei der Einschätzung der kirchlichen Strukturveränderungen aus: Hier entsprechen die



braunschweigischen Ergebnisse weitgehend denen aus dem Bereich der Nordkirche (heutige Nordkirche: 62% mehr oder weniger unzufrieden). Damit wird deutlich: Die befragten Pfarrerinnen und Pfarrer haben ein sehr negatives Bild von der »Betriebskultur« ihrer Landeskirche und von deren Image.⁸

Arbeitsbelastung und Stressfaktoren

Hohe Berufszufriedenheit bei hoher Unzufriedenheit mit bestimmten Arbeitsbedingungen: so lassen sich die bisherigen Ergebnisse zusammenfassen. Hier zeigt sich etwas von dem bereits angesprochenen »hohen Leidensdruck«. Besonders deutlich wird dieser Leidensdruck beim Blick auf die Arbeitsbelastung und bestimmte Stressfaktoren. Hatten 2010 in der Nordkirchen-Befragung 67% der Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer eine (starke) Zunahme der Arbeitsbelastung in den vorigen fünf Jahren notiert, ist die subjektive Belastung bei den braunschweigischen Kolleginnen und Kollegen noch einmal höher: Jetzt sprechen schon 77% davon, in den zurückliegenden fünf Jahren eine zunehmende Arbeitsbelastung zu erleben. Dagegen sind es nur 4%, die von einer Abnahme der Arbeitsbelastung sprechen. (Siehe Diagramm 1)

Dementsprechend ist zunehmende Arbeitsverdichtung auch der am meisten genannte Stressfaktor (80%), gefolgt von den Erwartungen der Gemeinde, dem aktuellen Kürzungsdruck (65%), den Verwaltungstätigkeiten, der diffusen Vielfalt der pastoralen Tätigkeiten und den absehbaren rechtlichen Veränderungen (Diagramm 2: Stressfaktoren »bei mir«). Aufschlussreich ist der Umstand, dass die Erwartungen der Kirchenleitung (41%) deutlich weniger bedrängend erscheinen als die Erwartung aus der Kirchengemeinde bzw. dem eigenen Arbeitsbereich (66%). Prägend und präsent ist offensichtlich der Nahbereich der Gemeinde. Zudem ist es bemerkenswert, dass es einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Alter und dem Stressfaktor »Arbeitsverdichtung« gibt (Pearsons $r = -,288$): Die Pfarrerinnen und Pfarrer unter 51 Jahren erleben die zunehmende Arbeitsverdichtung überdurchschnittlich häufig als anstrengend. (Siehe Diagramm 2)

Wenn wir diese Ergebnisse mit denen aus dem Gebiet der heutigen Nordkirche vergleichen, dann fällt auf: Die braunschweigischen Pfarrerinnen und Pfarrer sehen die zunehmende Arbeitsverdichtung häufiger als Stressfaktor an (80%/64%).⁹ Zudem empfinden sie die absehbaren rechtlichen Veränderungen mehr als dreimal so häufig als Stressfaktor (57%/17%).¹⁰

Alle diese Angaben beziehen sich auf den persönlich empfundenen Stress; wenn wir nach den »bei anderen« vermuteten oder wahrgenommenen Stressfaktoren fragen, dann zeigen sich noch einmal bemerkenswerte Unterschiede. So haben viele der Befragten den Eindruck, dass die zunehmende Arbeitsverdichtung, die Unvorhersehbarkeit mancher Tätigkeiten und die Verwaltungstätigkeit für sie selbst, aber nicht unbedingt für die Kolleginnen und Kollegen Stressfaktoren darstellen. Hier liegen die Ergebnisse jeweils um mehr als 20 Prozentpunkte auseinander.¹¹ Diese Differenz spricht für eine gewisse Individualisierung des Leidensdrucks: Die Vermutung liegt nahe, dass es über diese Stressfaktoren und damit auch über die Arbeitsbelastung der anderen eher selten einen Austausch gibt. Dagegen ist es auffällig, dass der Stressfaktor Konkurrenzdruck eher bei anderen verortet wird.¹² Das ließe sich als Indiz für ein Tabu bzw. eine Tabuisierung verstehen. Möglicherweise fällt es mit Blick auf die eigene Person schwerer, Konkurrenzdruck als Stressfaktor zuzulassen.

Haltung zu verschiedenen Regionalisierungsmodellen

Für die Umsetzung der Gestaltungsräume schlägt die braunschweigische Landeskirche drei Strukturmodelle vor: die Einheitsgemeinde sowie den Pfarrverband alten bzw. neuen Typs. Die



Einheitsgemeinde ist das klassische Fusionsmodell, »der Zusammenschluss von mehreren Kirchengemeinden zu einer Kirchengemeinde«. ¹³ Dagegen stellt der Pfarrverband alten Typs einen Zusammenschluss von »maximal fünf Kirchengemeinden« dar, die ihren Charakter als Körperschaften öffentlichen Rechts behalten. Während dieser Verbund selber keine Körperschaft öffentlichen Rechts darstellt, ist das bei dem Pfarrverband neuen Typs anders: Hier konstituieren die Kirchengemeinden »eine neue Körperschaft öffentlichen Rechts«, wobei die Kirchengemeinden – im Unterschied zur Gemeindefusion – den Körperschaftsstatus behalten. Die »Pfarrstellen- und Anstellungsträgerschaft« liegt hier jedoch beim Pfarrverband neuen Typs (der in der Evang.-luth. Kirche Sachsens unter dem Titel »Kirchspiel« bekannt ist). ¹⁴ (Siehe Diagramm 3)

Bei der Befragung wurde deutlich, dass die Hälfte der braunschweigischen Pfarrerinnen und Pfarrer (49%) in einem Pfarrverband alten Typs arbeiten. Diese Kooperationsform wird insgesamt eher positiv eingeschätzt – und zwar unabhängig davon, ob die Befragten selber in diesem Modell arbeiten oder nicht. Am positivsten ist die Einschätzung im Hinblick auf Autonomie/Freiheit (Mittelwert von 2,08 auf einer Skala von 1 = sehr positiv bis 5 = sehr negativ). (Eher) positiv gesehen wird der Pfarrverband alten Typs auch im Hinblick auf Items wie: ehrenamtliche Mitarbeit, Mitspracherecht, Vertrauen, Kreativität, Aufgabenvielfalt und Engagement. Negativer ist die Bewertung mit Blick auf Arbeitsbelastung, Verwaltungsaufwand, Sitzungen und Spezialisierung (Mittelwerte zwischen 3,42 und 3,23). Das bedeutet: Die Befragten identifizieren die Fusionsgemeinde mit solchen »Vorteilen« einer Kirchengemeinde wie Autonomie und »Gemeinschaft«, sehen aber auch Nachteile wie einen gewissen organisatorischen Mehraufwand. (Siehe Diagramm 4)

Mit den anderen beiden Kooperationsformen, der fusionierten Einheitsgemeinde und dem Pfarrverband neuen Typs, haben bislang knapp 6% der braunschweigischen Pfarrerinnen und Pfarrer eigene Erfahrungen gemacht. Nach ihren Erwartungen gefragt, befürchten die Kolleginnen und Kollegen bei beiden Modellen am stärksten einen Rückgang bei der Freiheit/Autonomie (Mittelwerte 3,65 bzw. 3,78 auf einer Skala von 1 = nimmt stark zu bis 5 = nimmt stark ab). Hier mag eine Rolle spielen, dass beide Modelle deutlich verbindlicher sind als der Pfarrverband alten Typs. Beide Modelle werden mit einer Zunahme der Teamarbeit und auch mit der Konzentration auf Stärken in Verbindung gebracht. Was die Organisationsseite angeht, unterscheidet sich die Einschätzung der beiden Modelle jedoch: Beim Pfarrverband neuen Typs werden 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 Pfarrverband neuen Typs wird jedoch auch etwas stärker mit bestimmten Synergieeffekten in Verbindung gebracht (Spezialisierung, Konzentration auf Stärken). Was ehrenamtliche Mitarbeit, Vertrauen, Engagement und Gemeinschaft angeht, so sind die Erwartungen mit Blick auf beide Modelle eher skeptisch, wobei die Einschätzung der Fusionsgemeinde hier etwas positiver ausfällt: Offenbar sehen die Pfarrerinnen und Pfarrer die Fusionsgemeinde als Fortsetzung der Kirchengemeinde in größerem Maßstab.

Unzufriedenheit mit der Vermittlung und Transparenz

Hier wird eine differenzierte Einschätzung der verschiedenen Regionalisierungsmodelle deutlich. Wie steht es nun mit der Einschätzung der Prozessqualität? Nach der Notwendigkeit einer Einführung der Gestaltungsräume gefragt, äußert sich exakt die Hälfte der Pfarrerinnen und Pfarrer (eher) positiv; ein weiteres Viertel enthält sich. Deutlich negativer fällt das Ergebnis aus, wenn es um die Transparenz der Entscheidungen sowie um die Kommunikation durch die Synode bzw. die (sonstige) Kirchenleitung geht: 62% der Befragten sehen die Transparenz der Entscheidungen negativ, und fast drei Viertel bemängeln die Kommunikation durch die Kirchenleitung (74%; Synode: 69%).

Damit herrschte – jedenfalls zum Erhebungszeitraum im ersten Quartal 2014 – eine erhebliche



Unzufriedenheit mit der Vermittlung und der Transparenz der Regionalisierungsentscheidungen. Gewiss lässt sich die Unzufriedenheit mit den Strukturveränderungen (67%) nicht nur mit der Kommunikation erklären. Aber eines der deutlichsten statistischen Ergebnisse der braunschweigischen Studie ist, dass es einen stark signifikanten Zusammenhang zwischen der Einschätzung der kirchlichen Strukturveränderungen und der Zufriedenheit mit dem Umgang der Kirchenleitung mit den Pfarrerinnen und Pfarrern gibt (Pearsons $r = .622$). Interaktion und Inhalt hängen hier offensichtlich stark zusammen, jedenfalls aus Sicht der Pfarrerinnen und Pfarrer: Weil die Strukturreformen direkt ihre Arbeit betreffen (werden), nehmen sie hier das Handeln der Kirchenleitung offensichtlich besonders sensibel wahr.

Kurz nach der Befragung entschied die braunschweigische Landessynode im Mai 2014, den Beschluss über die konkrete Umsetzung der Gestaltungsräume auf Mai 2015 zu verschieben und einen »breit angelegten Beteiligungsprozess« zu ermöglichen.¹⁵ Ein solcher Beteiligungsprozess könnte dem sichtbar gewordenen Informations- und Diskussionsbedarf der Pfarrerinnen und Pfarrer entgegenkommen. Möglicherweise wäre das auch eine Chance, die zum Teil sehr kritisch gesehene »Betriebskultur« der landeskirchlichen Ebene noch einmal anders zu erleben und so auch wieder »Organisationsvertrauen« aufzubauen.¹⁶

Resümee

Hier konnten nur einige Ergebnisse der braunschweigischen Pfarrerinnen- und Pfarrerbefragung vorgestellt werden. Wie bei den anderen Befragungen ergibt sich ein gemischtes Bild: Eine verbreitete allgemeine Zufriedenheit mit dem Pfarrberuf steht neben dem Eindruck einer gewachsenen Arbeitsverdichtung und einer zum Teil recht großen Unzufriedenheit mit konkreten Arbeitsbedingungen. Im Vergleich zu einer älteren braunschweigischen Befragung ist die Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Arbeitssituation erkennbar – wenn auch nicht dramatisch – gesunken.

Insgesamt ergibt sich das Bild, dass die Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer in einem sehr fragilen »Kraftfeld« arbeiten: Hilfreich sind »weiche« Faktoren im Nahbereich wie das Arbeitsklima im pastoralen Tätigkeitsfeld oder die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen. Belastend sind der wachsende Zeitdruck und die diffuse Vielfalt der Aufgaben: Erwartungen aus der Gemeinde und organisatorische Verpflichtungen wie die Verwaltungsarbeit. Und dazu kommen – wenn man diese Perspektive einmal weiterführt – noch externe »Eingriffe« in den Nahbereich: der aktuelle Kürzungsdruck, die absehbaren rechtliche Veränderungen.

Da die aktuellen finanziellen und personellen Entwicklungen die einfache Entlastung des Pfarrpersonals unwahrscheinlich machen, muss nach anderen Wegen gesucht werden. Unsere Ergebnisse legen zwei Richtungen nahe: Neben der Arbeit am Organisationsvertrauen – eine Aufgabe aller landeskirchlichen Ebenen – erscheint auch eine stärkere Vernetzung der Pfarrerinnen und Pfarrer sinnvoll, um die sichtbar gewordene Individualisierung des Leidensdrucks aufzubrechen.

Anmerkungen:

1 http://www.pastoralkolleg-ikbs.de/fileadmin/texte/Pastoralkolleg/GestaltBar/Grundsatzbeschluesse_Gestaltungsräume.pdf, sowie: http://www.landeskirche-braunschweig.de/uploads/tx_mitdownload/Zur_Stellen-_und_Strukturplanung_01.pdf.

2 Pressemeldung der Pressestelle der Braunschweigischen Landeskirche, 31.5.2013 (<http://www.>



landeskirche-braunschweig.de/meldung/Artikel/7135.html).

3 Antworten – Fragen – Perspektiven. Ein Arbeitsbuch zur Pastorinnen- und Pastorenbefragung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, hg. vom Institut für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS) Marburg, Hannover 2005, sowie: Pastorin und Pastor im Norden: Antworten – Fragen – Perspektiven. Ein Arbeitsbuch zur Befragung der Pastorinnen und Pastoren der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs, der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche und der Pommerschen Evangelischen Kirche. Hg. von Gothard Maagard/Wolfgang Nethöfel, Berlin 2011.

4 Gerhard Wegner, Religiöse Kommunikation und Kirchenbindung. Ende des liberalen Paradigmas?, Leipzig 2014, 138.

5 Die einzelnen Ergebnisse der Untersuchung in: Gunther Schendel, Arbeitsbelastung und Gestaltungsräume. Befragung der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig. TEXT AUS DEM SI, Hannover 2014 (<http://www.ekd.de/si/downloads/26572.html>).

6 Pastorin und Pastor im Norden, 20. Die genannte Prozentzahl bezieht sich hier allerdings auf die Pastorinnen und Pastoren insgesamt; die Pfarrpersonen im Gemeindedienst sind nicht gesondert ausgewiesen.

7 Pastorin und Pastor im Norden, 20 (hier Bezugsgröße: Pastorinnen und Pastoren insgesamt).

8 Zwischen folgenden Items besteht ein signifikantes Korrelationsverhältnis: Zufriedenheit mit den kirchlichen Strukturveränderungen / ... mit dem Image der Landeskirche (Pearsons $r = .420$), Zufriedenheit mit den kirchlichen Strukturveränderungen / ... mit der Aufgeschlossenheit für neue Ideen (Pearsons $r = .402$), Zufriedenheit mit dem Image der Landeskirche / ... mit der Aufgeschlossenheit für neue Ideen (Pearsons $r = .390$). Für die Errechnung und Überprüfung der Korrelationen in diesem Beitrag danke ich meiner Kollegin Dr. Hilke Rebenstorf vom SI der EKD.

9 Zahlen für die Pastorinnen und Pastoren generell: Pastorin und Pastor im Norden, 4 (Stressfaktoren »bei mir«).

10 A.a.O. – Eine ähnliche Größenordnung zeigt sich auch beim Item: Vertretungsdienste, das allerdings wegen des Zusatzes »Vakanzvertretungen« in unserer Studie nicht ganz vergleichbar ist (56%/19%).

11 Der Vergleich mit der Nordkirchen-Untersuchung zeigt ein ähnliches Bild, auch wenn die Differenzen hier zum Teil nicht so stark sind (Pastorin und Pastor im Norden, 4).

12 Hier liegt die Differenz bei mehr als 15%, in der Nordkirchen-Untersuchung bei 8% (a.a.O.).

13 Dies und die nächsten Punkte nach: Grundsatzbeschlüsse für die Entwicklung der Struktur- und Pfarrstellenplanung in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig (Eckpunktebeschlüsse) (http://www.pastoralkolleg-lkbs.de/fileadmin/texte/Pastoralkolleg/GestaltBar/Grundsatzbeschluesse_Gestaltungsraeume.pdf).

14 http://www.landeskirche-braunschweig.de/uploads/tx_mitdownload/UebersichtOrganisationsformen09012015.pdf.

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

16 Die Formulierung nach Wegner, 140. – Für mangelndes Organisationsvertrauen spricht, dass mehr als die Hälfte der braunschweigischen Pfarrerinnen und Pfarrer beim Landeskirchenamt



(Referenten- und Leitungsebene) bestimmte Kompetenzen wie Organisationskompetenz und Empathie/Fürsorglichkeit »oft« vermisst (Schendel, 47-49). Nun hat Jan Hermelink schon mit Blick auf die hannoversche Befragung von 2005 festgestellt: »Die Antwortenden trauen den Leitungsinstanzen [...] erschreckend wenig zu« (Jan Hermelink: Kirche leiten in Person. Beiträge zu einer evangelischen Pastoraltheologie, Leipzig 2014, 118). In der braunschweigischen Landeskirche spielen nach unseren Ergebnissen die Kommunikation der Strukturveränderungen und deren Transparenz eine besondere Rolle.

Deutsches Pfarrersblatt, ISSN 0939 - 9771

Herausgeber:

Geschäftsstelle des Verbandes der ev. Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland e.V

Heinrich-Wimmer-Straße 4

34131 Kassel