

## **Bericht der Arbeitsgruppe Berufsbild des geistlichen Amtes**

Eine AG des VEPPÖ hat sich zunächst intern, später mit Mitarbeit weiterer kirchlicher ExpertInnen<sup>1</sup>, in mehreren Arbeitssitzungen mit Fragen des Berufsbildes von Pfarrerinnen und Pfarrer befasst. Dafür wurde einschlägige Literatur gesichtet und erste Statements und Problembeschreibungen erstellt. Dabei gab es in der Gruppe zu einzelnen Themen natürlich unterschiedliche Meinungen und Überzeugungen.

Früh kam es zu der Entscheidung, dass wir nicht ein Positionspapier erstellen wollten, das man zustimmend oder korrigierend zur Kenntnis hätte nehmen können, sondern dass das Hauptinteresse darin liegt, einen innerkirchlichen Bewusstseins- und Diskussionsprozess zu den Fragen des Berufsbildes des geistlichen Amtes zu initiieren.

Von daher werden mit diesem Papier als Hauptaugenmerk Fragen gestellt, die wir dem Kirchenpresbyterium übergeben und bitten, verschiedenen Gruppen, Ausschüssen oder Institutionen zur weiteren Diskussion und Bearbeitung weiterzuleiten bzw. diesen sich auch selbst zu stellen.

### **I Einleitende Bemerkungen**

Im Laufe unserer Vorarbeiten ist uns besonders wichtig geworden:

Eine rein pragmatische Betrachtung des PfarrerInnenbildes ggf. mit Neuverteilung von Aufgaben, optimierten Zeitmanagement o.ä. greift zu kurz. Ebenso wenig genügt es unseres Erachtens, bloß rechtliche Rahmenbedingungen zu verändern.

Notwendig scheint vielmehr ein umfassender Bewusstseinsbildungsprozess zur Lebbarkeit des Berufsbildes, weg von einer Selbst- und Fremdsicht des „Immer-zu-wenig“ hin zu einer Kultur des „Genug“.

Dabei kann es nicht um das PfarrerInnenbild allein gehen, sondern um ein umfassendes ‚Selbst- und Fremdbild‘ von kirchlichen MitarbeiterInnen.

Wenig überraschend stehen wir beim Thema Berufsbild von Pfarrerinnen und Pfarrern empirisch vor dem Spannungsverhältnis von hoher Berufszufriedenheit einerseits und hoher Belastung andererseits. Dies erweisen zwei Untersuchungen unter unseren Pfarrerinnen und Pfarrern zur Berufszufriedenheit aus den Jahren 2005 und 2010:

---

<sup>1</sup> TeilnehmerInnen, die auch dieses Papier verantworten, waren: **Hohenberger**, Herwig; **Kopp-Gärtner**, Arndt; **Lehner**, Gerold; **Meindl**, Birgit; **Miklas**, Herrmann; **Perko**, Manfred; **Reiner**, Hannelore; **Schumann**, Stefan; **Schwimbersky**, Gregor; **Uljas-Lutz**, Johanna.

94 % der Befragten zeigten sich zufrieden mit ihrer Berufssituation. Gleichzeitig fühlten sich aber 80 % der Befragten eher bzw. sehr belastet.

Als positiv werden die Kernaufgaben wie Gottesdienst, Kasualien und Seelsorge gesehen, d.h. von 80 % kaum oder nicht belastend gewertet. Dagegen geben 60 % als eher bzw. sehr belastend Konflikte in der Gemeinde, Bürokratie und Organisation des RU an. 37 % stuften Vertretungsdienste und 30 % Pfarrstellenwechsel als eher bzw. sehr belastend ein. Bei persönlichen Aspekten sind belastend: Zeitmanagement für 71 %, Vereinbarkeit von Beruf und Familie 63 % und Erwartungsdruck für 59 %.

## **II Dimensionen und Fragen**

Im weiteren Nachdenken über das Berufsbild sind von unserer Seite wenigstens drei Fragehorizonte bzw. Dimensionen zu unterscheiden:

- 1) Die Theologische Dimension, die der Orientierung dient
- 2) Die Dimension der Erwartungshaltungen
  - a. Die Erwartung von Gemeinden
  - b. Die Erwartung von PfarrerInnen im Aspekt der Lebbarkeit
- 3) Die Dimension der Institution in Bezug auf die Verantwortung von Gesamtkirche

Im Einzelnen sehen wir es für notwendig an, sich zumindest folgenden Fragen innerhalb der einzelnen Dimensionen zu stellen:

Zur Theologischen Dimension:

- Worin findet das Amt seinen Auftrag und Mitte?
- Welche Folgen hat diese Bestimmung für die Gestaltung und Struktur?
- Wie ist das Zueinander und Miteinander von Amt und Gemeinde theologisch bestimmt?
- Wie wirkt sich die Rechtfertigung auf die Gestaltung des Amtes aus?

Zur Dimension der Erwartungen von Gemeinde

- Was braucht Gemeinde vom geistlichen Amt um ihre Berufung leben zu können?
- Was braucht der Einzelne vom geistlichen Amt für sein ‚Leben‘?
- Was kann Gemeinde von der Person des Pfarrers, der Pfarrerin erwarten?

### Zur Dimension der Erwartungen von Pfarrerinnen und Pfarrern

- Was braucht es um mit additiven Erwartungshaltungen von Gemeinde und Gesamtkirche umzugehen?
- Was ist persönlich für das Verständnis des Amtes grundlegend und welche Auswirkungen hat dies für die eigene Arbeit?
- Ist eine Unterscheidung von Privatperson und Amtsperson theologisch begründbar und hilfreich?
- Bestimmen - und wenn ja in welcher Form- Leistung und Erfolg das Verständnis des Amtes?

### Zur Dimension der Institution

- Welches Verständnis von Kirche steht hinter der strukturellen Ausformung des geistlichen Amtes und wie ist dies zu bewerten?
- Welche Entwicklungen könnten die Wahrnehmung der Mitte des geistlichen Amtes gefährden?
- Was braucht es zur Lebbarkeit des geistlichen Amtes und welche Rahmenbedingungen braucht es, damit das Berufsbild attraktiv bleibt?
- Wie kann ein Interessensausgleich zwischen den berechtigten Ansprüchen von Müttern und Vätern im Pfarramt und Pfarrgemeinden in Bezug auf Karenzen aussehen?