

# Große Zufriedenheit unter evangelischen PfarrerInnen

Zusammenfassung der Zufriedenheitsbefragung des VEPPÖ (Stefan Schumann/Matthias Geist)

## VORBEMERKUNGEN und RAHMENBEDINGUNGEN

### 1. Die VEPPÖ-Befragung war sehr erfolgreich.

1.1. Der hohe Rücklauf sichert fundierte Ergebnisse (180 von 332, also 55%)

1.2. Der Rücklauf zeigt aufgrund homogener Zusammensetzung (regional, Amtsauftrag) ein ausgewogenes Bild darüber, wie PfarrerInnen ihre berufliche Situation sehen.

### 2. Fast **zwei Drittel der PartnerInnen** von PfarrerInnen sind **berufstätig**. (65 %)

### 3. PfarrerInnen sind bis zu 3000 km monatlich unterwegs.

Schulunterricht und Seelsorge verlangen im Schnitt **400 km Fahrleistung monatlich**.

## INHALTLICHE AKZENTE:

### 1. Dienstwohnung:

**PfarrerInnen zeigen sich größtenteils mit dem Modell „Dienstwohnung“ zufrieden.**

1.1. Die Dienstwohnung stellt einen Gehaltsbestandteil dar, der hoch geschätzt wird. (Größe, Ausstattung und die gemeindliche Zusatzleistungen!)

1.2. Die Dienstwohnung ist gleichzeitig Belastung, wenn eine ständige Erreichbarkeit gegeben ist oder Wohn- und Arbeitsbereich nicht getrennt voneinander sind.

### 2. Belastung:

2.1. Die laufende **Erreichbarkeit stellt die schwierigste Berufsbelastung** dar. Eine Beeinträchtigung der Freizeit ist in den ländlichen Gebieten meist wahrnehmbar, im Burgenland wird sie z.B. am höchsten beziffert: 67 % der Befragten geben dies an!

2.2. Über die Hälfte der PfarrerInnen ist zumindest zeitweise überlastet. (69 %)

2.3. Vertretungsdienste werden oft als Grund der hohen Arbeitsbelastung empfunden.

### 3. Pfarrstelle und Berufszufriedenheit:

**PfarrerInnen sind flexibel und schätzen ihre Eigenständigkeit.**

3.1. PfarrerInnen wechseln überwiegend mehrmals die Pfarrstelle. (bis zu 6 Pfarrstellen!)

3.2. PfarrerInnen sind gerne PfarrerIn (97 %).

3.3. Idealbild und Realität klaffen im Pfarrberuf weitest auseinander. Dem gewollten Alleskönner steht das eigene Wunschbild des theologischen Leiters/der theologischen Leiterin gegenüber.

3.4. Abwechslung und Eigenständigkeit machen zufrieden – Belastung und die geringe Höhe des Einkommens sorgen für Frustration.

3.5. Der Zusammenhang der Zufriedenheit mit der Vielzahl der Aufgaben und der damit verbundenen Abwechslung ist am stärksten.

3.6. Die Berufszufriedenheit ist in der Regel auch dann gegeben, wenn erhöhte oder volle Lehrverpflichtung aufgetragen ist. Gegenüber den GemeindepfarrerInnen sind PfarrerInnen mit nichtkirchlichem Dienstgeber und jene in den übergemeindlichen Arbeitsgebieten noch zufriedener!

4. Unterstützung, Vertretung und Wertschätzung:
  - 4.1. **Vom VEPPÖ und der jeweiligen Superintendentur fühlen sich PfarrerInnen am stärksten in den Interessen „vertreten“.**
  - 4.2. Bei der „Unterstützung“ der eigenen Arbeit liegt die Superintendentialebene deutlich voran.
  - 4.3. PfarrerInnen fühlen sich großteils von allen kirchlichen Ebenen wertgeschätzt, wobei hier der größte geschlechtsbezogene Unterschied festgestellt werden kann:
  - 4.4. Frauen sind deutlicher als Männer mit der Wertschätzung durch die Ebene OKR und Superintendentur zufrieden, Männer hingegen empfinden auf Gemeindeebene und in der KollegInnenschaft mehr Wertschätzung.
  
5. Kompetenzen und Chancen
  - 5.1. Bei den Aufgaben der Kernkompetenzen, dem **Gottesdienst und der Seelsorge** fühlen sich PfarrerInnen am wohlsten. Jugendarbeit und Verwaltung rangieren weit unten.
  - 5.2. PfarrerInnen fordern vor allem Profilierung in Seelsorge, Teamfähigkeit und Leitungsfähigkeit für die Ausbildung zukünftiger TheologInnen.
  
6. Regionale Unterschiede
  - 6.1. Kärntner und Oberösterreicher sowie die Reformierten sehen den OKR kritischer als Ostösterreicher.
  - 6.2. Die Diözesen Salzburg/Tirol und Steiermark liegen bei der Zufriedenheit mit der diözesanen Leitungsebene voran, Oberösterreich dagegen zurück: dies betrifft die Kriterien der Ausstrahlung, Fachkompetenz und des Umgangstons.
  
7. Frauen in der Rolle der Pfarrerin
  - 7.1. Frauen sind teamorientierter im Pfarrberuf und gleichzeitig sehr selbständig in ihrer Amtsführung.
  - 7.2. Frauen fühlen sich vor allem im Bereich der Gottesdienstgestaltung (92 %), der Seelsorge (75 %) und der Kasualien (71 %) wohl. Vor allem in der Erwachsenenarbeit (42 % – größte Differenz zu den Pfarrern mit nur 24 %), der Teamleitung (29 %) und der Mitarbeitermotivation (33 %) liegen sie vor den Männern. Auffallend ist, dass Bereiche wie Schule, Seniorenarbeit, Leitung/Führung bei Frauen unbeliebter als bei Männern sind!
  - 7.3. Frauen haben zu 90 % **Partner, die berufstätig** sind (Männer nur zu 47 %).
  - 7.4. Dennoch sind Pfarrerinnen sichtlich im **Zeitmanagement** geschickter (weniger Wochenarbeitszeit, weniger Überlastung, sehen mehr Aufstiegsmöglichkeit und schätzen die Eigenständigkeit mehr!).
  
8. Ausbildung und Fortbildung
  - 8.1. Im Vordergrund zukünftiger Überlegungen zur Ausbildung sollten für PfarrerInnen die Bedeutung der Fähigkeit zum seelsorgerlichen Gespräch (96 %), die Team-, Leitungs- und Motivationsfähigkeit (71 %) hervorgehoben werden.
  - 8.2. Weitaus weniger relevant ist es für die Befragten, theologisches Fachwissen, Schriftauslegung, Diskursfreudigkeit und „know-how“ in der Verwaltung zu fördern. (21–38%)