



Pfarrberuf im Wandel

Ergebnisse der ersten Zufriedenheitsbefragung
der PfarrerInnen in der EKHN

Befragungszeitraum Juni bis August 2001

Vorgelegt vom Pfarrerausschuss der EKHN
unter Mitwirkung

von Dr. Peter Höhmann (EKHN) und Pfr. Dieter Becker (Agentur – aim, Frankfurt)

WWW.pfazi.de

Übersicht der Befragung

Zeitraum:	Juni bis August 2001 1. Anschreiben am 4.6.2001 2. Anschreiben am 6.7.2001
Anzahl:	1842 befragte PfarrerInnen der EKHN (ohne VikarInnen und beurlaubte PfarrerInnen, die unbekannt verzogen sind)
Fragebogen:	8 Seiten mit 159 Fragen
Rücklauf:	1015 (ca. 600 vor dem zweiten Anschreiben) davon
Online-Antworten:	254 (= 25% aller Antworten; 13,7% aller befragten PfarrerInnen)
Rücklauf in %:	55,1 %
Kosten:	ca. 25.000 DM
Aufwand:	ca. 600 Arbeitsstunden
Ergebnisse:	www.pfazi.de

Verfasser: Richard Dautermann und Dieter Becker

1	Der Anlass und die Zielsetzung.....	3
1.1	Die Ausgangslage	3
1.2	Die Idee und das Team.....	4
1.3	Die Zielsetzungen.....	5
1.4	Die Diskussionspunkte.....	5
1.5	Die Entwicklung und der Aufbau des Fragebogens	7
1.6	Der Fragebogen und das Internet	12
1.7	Die Kosten	12
2	Die statistischen Eckdaten auf einen Blick	13
3	Die Erfassung und die Validierung	15
3.1	Die Erhebung.....	15
3.2	Das Problem der beiderseitigen Anonymität	18
3.3	Die Erfassung und Eingabe	18
3.4	Die Validierung der Daten	19
4	Die Ergebnisse der Gesamtzufriedenheit.....	21
5	Klärungen und ersten Deutungsansätze	24
5.1	Wohnsituation	24
5.2	Arbeitssituation.....	24
5.3	Kirchliche Zerrissenheit.....	25
5.4	Beurteilung von Leitung, Verwaltung und Qualitätssicherung.....	26
5.5	Fortbildung.....	26
5.6	Herausforderungen.....	27
6	Die weiteren Veröffentlichungen /.....	28
7	Index.....	30

1 Der Anlass und die Zielsetzung

1.1 Die Ausgangslage

Der Wandel der Gesellschaft hat auch zu einem rapiden Veränderungsprozess der evangelischen Kirchen geführt. Die Mitgliederzahlen sind in den letzten 20 Jahren dramatisch zurück gegangen. Zeitgleich sind die Stellen der Geistlichen angestiegen. Die EKD hat mittlerweile 3 Studien und Befragungen der Mitglieder über diesen Wandel vorgelegt. Die Befragungen wurden 1972/74 (Wie stabil ist die Kirche?), 1982 (Was wird aus der Kirche?) und 1992 (Fremde Heimat Kirche) durchgeführt und haben versucht, statistisches Material über den Veränderungsprozess der Mitglieder in Bezug auf die Kirche zu erfassen.

Der Wandel der Kirchenmitglieder und der Gesellschaft hat zwangsläufig auch Auswirkungen auf die Tätigkeit des Geistlichen und nicht zuletzt auf den Geistlichen selbst. Die Veränderungen des Selbstverständnisses im Horizont der aktuellen Veränderungsdebatte innerhalb der Kirche (hier der EKHN) galt es zu erfassen. Im Gegensatz zu den EKD Mitgliederbefragungen, die Stichprobenbefragungen waren, wurden mit dem PfaZi (Pfarrerzufriedenheits-Index) alle PfarrerInnen einer Landeskirche angeschrieben, um ein Umfassendes Bild zu erhalten.

Jegliche Befragungen unterliegen der Momentaufnahme. Das haben auch die Mitgliederbefragungen gezeigt. Diese kleine Broschüre soll anderen kirchlichen Einrichtungen Mut machen, sich in das Feld der statistischen Erhebungen und Bewertung von Ergebnissen zu bewegen. Die Erkenntnis des Teams zeigen, dass dies erforderliche

Hilfsmittel sind, um zielgenau positive Richtungen, Schwachstellen und Verbesserungs- bzw. Handlungspotenziale aufzuzeigen.

1.2 Die Idee und das Team

Der Pfarrerausschuss der EKHN hat im Januar 2001 ein Seminar über Veränderungsmanagement besucht. Dort entstand bei einem Pausengespräch über die derzeitige Unzufriedenheit in der Pfarerschaft beim Kaffee die Idee, statistisches Material über die Zufriedenheit der PfarrerInnen der EKHN zu erheben. Von dem ersten Gedanken bis zum vorliegenden Ergebnis sind keine 12 Monate vergangen. Die Befragung fand im Zeitraum Juni bis Mitte August 2001 statt.

In einem Team von durchschnittlich 6 Mitgliedern wurden seit Februar 2001 die Entwicklung, Konzeption, Durchführung und Auswertung der Befragung realisiert. Neben der finanziellen Unterstützung durch die Kirchenleitung der EKHN haben Dr. Peter Höhmann (Kirchenverwaltung, Darmstadt) und Dieter Becker (Pfarrer und GF der Agentur-aim, Frankfurt) diesen Prozess maßgeblich begleitet. Vonseiten des Pfarrerausschusses waren Richard Dautermann (Nierstein), Wilfried Steinke (Selters), Walter Schneider (Bibesheim), Volker Hudel (Monsheim), Reiner Dietrich-Zender (Frankfurt), Detlef Schmidt (Dillenburg) im Team unterschiedlich beteiligt.

1.3 Die Zielsetzungen

Die Ziele der Zufriedenheitsbefragung lassen sich wie folgt beschreiben:

- Statistisch gesicherte Daten zur Situation von Pfarrer/innen erheben
- Potenziale und Handlungsbedarf ermitteln
- Datenbasis für erforderliche Handlungsperspektiven bereitstellen
- Feedback zu bestehenden Organisationsstrukturen und Tätigkeitsfeldern ermöglichen
- Ergebnisse zu Teilaspekten pfarramtlicher Tätigkeiten sowie über die Gesamtzufriedenheit der PfarrerInnen liefern und
- Entwicklungschancen des Pfarrberufs aufzeigen

Die ermittelten Daten sollten Aufschluss über die Situation und die Aussicht des Pfarrberufes geben. Die Interpretationen der statistischen Daten sollte bewusst hintangestellt werden.

1.4 Die Diskussionspunkte

Jede empirische Untersuchung unterliegt der Frage nach der Reliabilität. Wie zuverlässig sind die Daten, die gewonnen werden und wie repräsentativ können Gesamtaussagen generiert werden?

Stichprobenbefragungen wählen schon im Vorfeld diese Aspekte aus, um die Zuverlässigkeit von Beginn an sicherzustellen. Gesamtbefragungen sind abhängig von der Validität (der Vergleichbarkeit mit allen potenziellen BeantworterInnen); die sich in der Rücklaufquote vorrangig äußert. In der Regel werden bei Befragungen bei 2000 Adressaten ab 25 % zuverlässig Daten zu erwarten sein. Um aber die Rücklaufquote zu erhöhen, sind Erinnerungsschreiben erforder-

lich. Dies beinhaltet das Problem der **Rückverfolgbarkeit der eingesandten Bögen**.

Dieses Thema war das heikelste in der Anfangsphase der Befragung und wurde heiß diskutiert. Die Gefahr, dass durch eine Indexierung der Fragebögen die Vertraulichkeit der Daten möglicherweise verloren geht, bestimmte die Anfangsphase der Befragung. Der Pfarrerausschuss als die offizielle Personalvertretung der Pfarrerrinnen und Pfarrer der EKHN sah sich einer heiklen Aufgabe gegenüber. Nach ausführlichen Diskussionen wurde entschieden, dass eine Indexierung auf den Fragebögen zwar einen Rückschluss zulässt, dies aber nur im Interesse der Erinnerung derjenigen, die nicht nach 4 Wochen geantwortet haben. Die Vernetzung zwischen den Namen der Pfarrerrinnen und der Indexierung wurde daraufhin in einer einzelnen Datei erzeugt, die unter Verschluss der beauftragten Agentur bis zum Abschluss der Erfassung lag und am Ende gelöscht wurde. Der Pfarrerausschuss selbst hatte keinen Zugang zu den Indices. Auch die Vernetzung des individuellen Fragebogenindex mit einem Zugangscode für die Online-Beantwortung stand nur der EDV-Firma zur Verfügung, die den Online-Fragebogen in das Internet gestellt hat. Ziel der Indexierung war es, die Rücklaufquote zu erhöhen, was auch deutlich erreicht wurde (Problem der linearen Rückverfolgbarkeit und Anonymität, siehe auch **3.**).

1.5 Die Entwicklung und der Aufbau des Fragebogens

Mittels strukturiertem Brainstorming wurden die Themenbereiche für die Befragung erarbeitet. Dabei galt es möglichst den Zielsetzungen der Befragung, statistisches Material über möglichst viele Themenbereich zu erstellen, Rechnung zu tragen. Es sollten persönliche Daten erhoben werden, die eine Korrelation und eine Analyse für die Entwicklung und Umsetzung differenzierter Maßnahmen zulassen, wie auch berufsspezifische Aussagen und Zufriedenheitswerte. Der Fragebogen umfasst **3 Hauptbereiche**, die in **6 verschiedene Bereiche und Fragenkreise** gegliedert sind:

Teil A – Persönliche Aspekte

1. Persönliche Daten
2. Wohnsituation

Teil B – Arbeitsspezifische Aspekte

3. Arbeitssituation
4. Arbeitsschwerpunkte, Fortbildung, Arbeitsgebiete

Teil C – Übergreifende Aspekte

5. Gesamtkirchliche Aspekte
6. Gesamtzufriedenheit
- (7. Fragen zur Befragung)

1.5.1 Die Themenbereiche

A) Persönliche Aspekte

Die persönlichen Angaben wie Alter, Geschlecht, Umfang des Dienstauftrages, Art des Dienstauftrages und die regionale Zuordnung bilden die Schwerpunkte des ersten Themenbereichs. Die regi-

onale Zuordnung in eher ländlich geprägtes Gebiet, vorstädtisch und städtische Region ist eine bewusste Unterscheidung zu den dekanatsbezogenen Einteilungen. Damit soll eine mögliche Zuordnung von Korrelationen aus anderer Sichtweise ermöglicht werden.

Die Wohnsituation ist immer aktuelles Thema in der EKHN. Unter dem Stichwort „Residenzpflicht“ wird das Thema des Wohnens im Pfarrhaus in der aktuellen Diskussion verhandelt. PfarrerInnen sind im Gemeindedienst verpflichtet, in der Gemeinde und im – sofern vorhanden – Pfarrhaus der Gemeinde zu wohnen. Dadurch werden je nach Ausrichtung die unterschiedlichsten Problembereiche offensichtlich, die zu starken Verunsicherungen und Unmut bei den Pfarrern und Pfarrerinnen führen. Aus diesem Grund enthält dieser Bereich 9 Fragen.

B) Arbeitsbezogene Daten

Im zweiten Hauptteil werden Fragen zur Arbeit gestellt, die sich aufteilen in Arbeitssituation und Arbeitsbereiche bzw. Fortbildung.

Der Bereich 3 (Arbeitssituation) wird wiederum in die Unterbereiche Arbeitszeiten und Pfarrerbild gesplittet. Damit wird versucht, den Beruf von seinen Eckdaten her, Arbeitszeit, Tätigkeiten, Vertretungsaufwand zu erfassen. Dass ein Pfarrer, eine Pfarrerin erheblich stärker durch die Rollendefinition der Gemeinde und Gesellschaft bestimmt ist, haben unterschiedliche Untersuchungen gezeigt. Es galt mit den Fragen zum Pfarrerbild auch die mögliche Ambivalenz zwischen eigenem Wunsch und realer Tätigkeit zu erfassen. Darüber hinaus ging es um die Erfassung der Zufriedenheit in der einzelnen Arbeitssituation und schließlich auch die Frage nach der Vertretung durch verschiedene kirchliche Gruppen.

Der Bereich 4, Arbeitsschwerpunkte, Fortbildung, Arbeitsgebiete, zielt auf theologische Details ab, die für pfarramtliche Tätigkeit erforderlich sind. Hier ging es auch darum, die Verknüpfung zwischen Anforderungen und pastoraler Weiterbildung zu erfassen. Die Frage nach der Qualität der Arbeit und deren Messgrößen bildete den Mittelteil. Karriere und Kirche, mit Fragen zur möglichen Karriere und den Führungserfahrungen samt Kompetenzen von kirchlichen Managern, bildete den Abschluss in diese Bereich 4.

Teil C – Übergreifende Aspekte

Bereich 5 beschäftigte sich mit gesamtkirchlichen, EKHN internen Aspekten wie momentane Veränderungsprozesse und der Bewertung der Kirchenverwaltung, der Kirchenleitung, der Kirchensynode und anderer Organe. Der Bereich 6 fasst die Gesamtzufriedenheit mit dem Pfarrberuf, das Kirchenimage und die Zufriedenheit mit der Vertretung der eigenen Interessen zusammen. Die Meinungen zur Zufriedenheitsbefragung selbst schlossen den Fragebogen ab.

Teil A – Persönliche Aspekte	Teil B – Arbeitsspezifische Aspekte	Teil C – Übergreifende Aspekte
Bereich 1: Persönliche Daten	Bereich 3: Arbeitssituation	Bereich 5: Gesamtkirchliche Aspekte
Bereich 2: Wohnsituation	Bereich 4: Arbeitsschwerpunkte, Fortbildung	Bereich 6: Gesamtzufriedenheit

1.5.2 Die Skalierung ‚Zufriedenheit‘

Die Skalierung der Zufriedenheitsbefragung ist den allgemeinen Skalierungen entlehnt. Die Abstufungen werden wie folgt beschrieben:

vollkommen zufrieden –	eigene Erwartungen, Wünsche werden übertroffen
sehr zufrieden –	keine Wünsche bleiben offen
zufrieden -	allgemeine Zufriedenheit ohne besondere Ausschläge
weniger zufrieden -	Erwartungen werden nur bedingt erfüllt
gar nicht zufrieden -	absolute Diskrepanz zwischen Erwartung, Wunsch und Realitätserfahrung

Diese Skalierung findet sich in allen aktuellen Befragungen von Zufriedenheitsbewertungen. Die Vergleichbarkeit der Befragung mit anderen Branchen wird somit gewährleistet.

1.5.3 Die Fragen und die Fragestruktur

Der Fragebogen enthält 159 Fragen. Die Mehrzahl der Fragen basieren auf multiple choice, teils mit der Möglichkeit der mehrfach Auswahl. Insgesamt 12 offene Fragen sind im Bogen enthalten. Die Befragten sollten damit auch die Möglichkeit haben, konkrete Erfahrungen und Verbesserungen mitzuteilen. Dies wurde lebhaft genutzt. So haben beispielsweise je 75 % aller BeantworterInnen die Felder zu positiven und negativen Erfahrungen mit der Kirchenverwaltung zu Informationen genutzt.

1.5.4 Der Fragebogen

Der Fragebogen kann als PDF-Datei unter www.pfazi.de aus dem Internet herunter geladen werden.

1.6 Der Fragebogen und das Internet

Die Befragung wurde sowohl als Papierversion an alle Befragten versandt als auch im Anschreiben die Möglichkeit eröffnet, die Angaben online im Internet auszufüllen. Dazu ist zu jedem Fragebogen, der mit einem Index versehen war, ein Zugangscode zugeordnet worden. Mit beiden Angaben konnten die Befragten im Internet sich zur Online-Befragung einloggen. 25% aller beantworteten Fragebögen sind über das Internet ausgefüllt worden. Dieser Prozentsatz war sehr überraschend.

1.7 Die Kosten

Befragungen dieser Größenordnung müssen in der Regel mit 40.000 - 60.000 DM Kosten angesetzt werden. Aufgrund der Kooperation mit verschiedenen Agenturen, die zum Selbstkostenpreis oder pro bono Tätigkeiten und Leistungen durchführten, konnten die Kosten unter 25.000 DM gehalten werden. Die Kirchenleitung der EKHN hat die Befragung mit 18.000 DM unterstützt. Die restlichen Mittel wurden durch Leistung erbracht oder von den Agenturen nicht in Rechnung gestellt. Die größten Posten waren das Layout, der Druck der Fragebögen und der Antwortbriefe und das Porto für die Versendung.

Zur Rücksendung wurden die Antwortbriefe mit dem Aufdruck „Bitte 2,20 DM falls Briefmarke zur Hand“ versehen. Die PfarrerInnen konnten als ‚unfrei‘ versenden, was 2,30 DM Nachporto bedeutete. Die meisten Antworten per Post wurden aber frankiert, so dass die Kos-

ten für die Rücksendung unter 100 DM geblieben sind. Die Aussendung erfolgte in 2 Wellen. Im Juni 2001 wurde alle angeschrieben, was mit ca. 3.200 DM zu Buche schlug. Die zweite Aussendung umfasste lediglich ein Erinnerungsschreiben an mit einem Kostenaufwand von ca. 1.100 DM. Für die Erfassung der Daten wurden ca. 300 Stunden aufgewendet.

2 Die statistischen Eckdaten auf einen Blick

Die zur Verfügung gestellte Adressdatei (Excel-Format) aller Pfarrerinnen und Pfarrer der EKHN wies einige Lücken auf. So fehlten die beurlaubten PfarrerInnen und diejenigen, die zu besonderen Diensten freigestellten. Diese wurden nachgeliefert in einer Winword Datei. Darüber hinaus enthielt die „PfarrerInnendatei“ alle VikarInnen der EKHN, die zur Zeit der Befragung in der Ausbildung waren. Dies wurde aber erst nach der Versendung festgestellt. Die vier VikarInnen, die den Bogen zurückgesandt haben, wurden aus der Datenbank herausgenommen. Von den 1951 Adressen waren letztlich zum Versendungsdatum 1842 PfarrerInnen der EKHN im Dienst. Die Datei enthielt keine Pensionierte, mal von einigen abgesehen, die während der Befragung in den Ruhestand gingen.

Die Formatierung der Adressen auf gleiches Format, um einen Serienbrief erstellen zu können, nahm einige Zeit in Anspruch, da auch die unterschiedlichen Dateiformate in mühevoller Kleinarbeit übertragen werden mussten. Abschließend fehlte die Zuordnung zum Geschlecht, so dass aufgrund der Vornamen die Zuordnung einzeln erstellt werden musste. Dabei ist es bedauerlicherweise zu mindestens drei falschen Anreden gekommen.

	Anzahl	Prozent
PfarrerInnen	1951	
Adresse unbekannt	48	
VikarInne/n	61	
Real Befragte	1842	100,0%
Antworten	1015	55,1%
davon bis 2. Anschreiben (1. Anschreiben wurde am 1. Juni 2001)	606 von 1842 (von 1015 Antworten)	32,9% (59,7%)
nach 2. Anschreiben (6. Juli 2001)	409 von 1842 (von 1015 Antworten)	22,2% (40,3%)
online Antworten	254 von 1842 (von 1015 Antworten)	13,8% (25,0%)

Wie aus der tabellarischen Übersicht zu entnehmen ist, war die 2. Aussendung an 1246 Personen ein erfolgreicher Schritt, der im Nachhinein die Indexierung des Fragebogens rechtfertigte. Nur durch die Zuordnung der noch ausstehenden Antworten, war es möglich das 2. Anschreiben durchzuführen. Dabei antworteten 33 % der 1246 Angeschriebenen; ebenso viele wie bei der 1. Aussendung, (ca. 33% von 1842). Der hohe Rücklauf von 55% zeigt weiterhin, dass das Thema der Indexierung der Fragebögen von der Mehrzahl der PfarrerInnen nicht als Hindernisgrund zum Ausfüllen angesehen wurde.

3 Die Erfassung und die Validierung

3.1 Die Erhebung

3.1.1 Der Rücklauf

Die Rückantwortumschläge waren an das Postfach des Pfarrerausschusses in Nierstein gerichtet, das extra für diesen Zweck angemietet wurde. Schon wenige Tage nach der Versendung begann der Rücklauf. Der Posteingang verteilte sich überraschend gleichmäßig in den ersten vier Wochen. Bis zum 2. Anschreiben waren 609 Fragebögen zurückgekommen (ca. 180 davon online). In dieser Zeit meldeten sich auf den unterschiedlichen Kommunikationswegen Kollegen und Kolleginnen, weil sie als übergemeindlich Tätige zu Recht meinten der Fragebogen sei zu stark auf das Gemeindepfarramt zugeschnitten. Auch Langzeit-Beurlaubte oder in einer anderen Landeskirche Tätigen fragten nach, ob es Sinn mache auszufüllen. Der Anspruch war, alle zu befragen. Da es weniger um eine momentane Befindlichkeit, sondern um die Berufszufriedenheit ging, wurden alle freundlich gebeten doch auszufüllen. Meistens gelang dies. Lediglich die VikarInnen wurden gebeten, nicht auszufüllen.

Nach dem zweiten Anschreiben meldeten sich einige Kolleginnen und Kollegen, die entweder den Fragebogen nicht bekommen hatten oder ihn verlegt hatten. Da ja sowohl Fragebogenindex, wie auch Zugangscode für das Internet nur bei den Agenturen lag, war es relativ aufwendig, die Fragebögen nachzureichen. Es musste für jeden Einzelnen rückgefragt werden.

Ein Fehler beim Adressieren führte dazu, dass etwa 150 Personen angeschrieben wurden, obwohl sie bereits ausgefüllt hatten. Auch

hier musste bei Anfrage jeder Einzelne durch Rückfrage bei der Agentur überprüft und dann benachrichtigt werden.

3.1.2 Die Online-Befragung

Die Möglichkeit, den Fragebogen auch online auszufüllen, sollte signalisieren, dass der Pfarrerausschuss bereits dieses moderne Medium nutzt. Ein Nebeneffekt sollte sein, dass die Homepage des Pfarrerausschusses bekannt gemacht und stärker als Informationsquelle und Forum genutzt wird.

Beides ist offensichtlich gelungen. Die Statistik der Homepage zeigt, dass sie deutlich mehr besucht wurde als vor der Erhebung und bei vielen Gesprächen wurde die Tatsache der online Möglichkeit gewürdigt. Die technische Abwicklung war allerdings nicht immer unproblematisch. Viele User hatten Probleme beim Ausfüllen per Internet. Bei manchen mag es an der nicht ausreichenden Kapazität ihres Rechners gelegen haben oder aber an fehlerhafter Handhabung. Das häufigste Problem war, dass der Provider während des Ausfüllens die Leitung unterbrochen hat, weil kein Internetbefehl erkennbar war (bei t-online ist die Standardeinstellung: Abschaltung automatisch nach 15 Minuten Inaktivität). Die Konsequenz war, dass beim Absenden der Inhalte dieselben verloren gingen, da keine Verbindung mehr bestand. Ein weiteres Manko war, dass das Layout der Papierversion dem der Online-Version nicht entsprach. Das verwirrte und machte das Ausfüllen für manche kompliziert. Die Tatsache, dass ein Viertel der Antworten online durchgeführt wurden, zeigt aber die hohe Akzeptanz bei den Pfarrerinnen und Pfarrern.

3.1.3 Die Textfelder

Wie oben bereits erwähnt, sollte die Möglichkeit gegeben werden auch Erfahrungen in Textfeldern frei zu formulieren. Von dieser Möglichkeit wurde sehr intensiv und extensiv Gebrauch gemacht. Viele nutzten den gegebenen Raum voll und ganz aus, andere legten noch Papier bei, weil Ihnen der Platz nicht ausreichte. Beim online Ausfüllen war eine Höchstzahl der Zeichen zur Eingabe festgelegt. Häufig brechen Sätze deshalb mitten im Wort ab. Die Fülle der Angaben in den Textfeldern machte die Erfassung der Papierbogen schwierig und war sehr zeitintensiv. In der Agentur wurde bei der Eingabe mit drei - vier Bögen pro Stunde kalkuliert. Die Fülle der Texteingaben wurde teils durch die schwere Lesbarkeit weiterhin erschwert. Die hohe Rücklaufquote und die Tatsache, dass viel zu den ‚offenen Fragen‘ geschrieben wurde, hat natürlich auch Folgen für die weitere Auswertung. Die Texteingaben müssen kategorisiert und zugeordnet werden, damit sie auch statistisch verwertbar sind.

3.2 Das Problem der beiderseitigen Anonymität

In den Anschreiben an die PfarrerInnen wurde zugesagt, dass die Anonymität gewährleistet ist. Es wurde bereits dargestellt, wie deshalb mit Fragebogenindex und individuellem Zugangscode umgegangen wurde. Schon bei der Fragebogenerstellung und der Auswahl der personenbezogenen Fragen wurde sehr streng darauf geachtet, dass lediglich soviel wie nötig und so wenig wie möglich dieser Fragen gestellt wurden. Zum Beispiel wurden erste Überlegungen die übergemeindlichen Tätigkeiten abzufragen oder das Dekanat angeben zu lassen aus diesen Gründen verworfen. Die personenbezogenen Fragen wurden lediglich unter dem Gesichtspunkt ausge-

sucht: Welche Filterfunktionen wollen wir bei der Auswertung setzen können und welche Korrelationen ermöglichen eine zielgerichtete Auswertung. Die umfangreichen Antworten in den Textfeldern, die teils im hohen Maße mit konkreten Angaben und Namen von kirchlichen Amtspersonen gefüllt waren, machten eine beiderseitige Anonymität erforderlich. Beiderseitige Anonymität bedeutet, dass ebenfalls keine personifizierten Angaben der Antworten rückverfolgbar weitergegeben werden. Dies gilt sowohl für die positiven wie auch negativen Äußerungen.

3.3 Die Erfassung und Eingabe

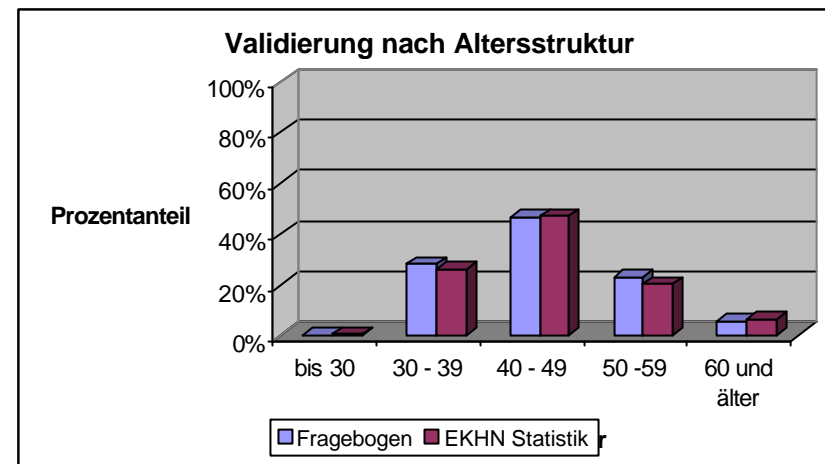
Zur Verarbeitung der Papierbögen mussten die Antworten in die vorbereiteten Datenmasken eingegeben werden. Wie schon beschrieben, waren 34 Bögen pro Stunde erfassbar. Für die Eingabe wurden somit ca. 250 Stunden aufgewendet. Die Bearbeitung und Vorbereitung der Auswertung in der EDV nahm nochmals ca. 30-40 Stunden in Anspruch, damit die Daten nach Korrelationen ausgewertet werden konnten. Dabei galt es auch doppelte Antworten auszusortieren. Doppelt geantwortet wurde in 23 Fällen, die dann nach dem Prinzip „Papier vor Online“ aufgenommen wurden. Aufgrund eines speziellen Programms konnten die Datensätze und deren Ergebnisse auch per Internet dargestellt werden. Diese Form ermöglichte allen Team- und den Pfarrerausschussmitgliedern Auswertungen und Korrelationen eigenständig zu testen und Ergebnisse abzugleichen.

3.4 Die Validierung der Daten

Zur Überprüfung der Validität wurden die Basisdaten der Befragungsergebnisse mit den allgemeinen Daten der Evangelischen Kir-

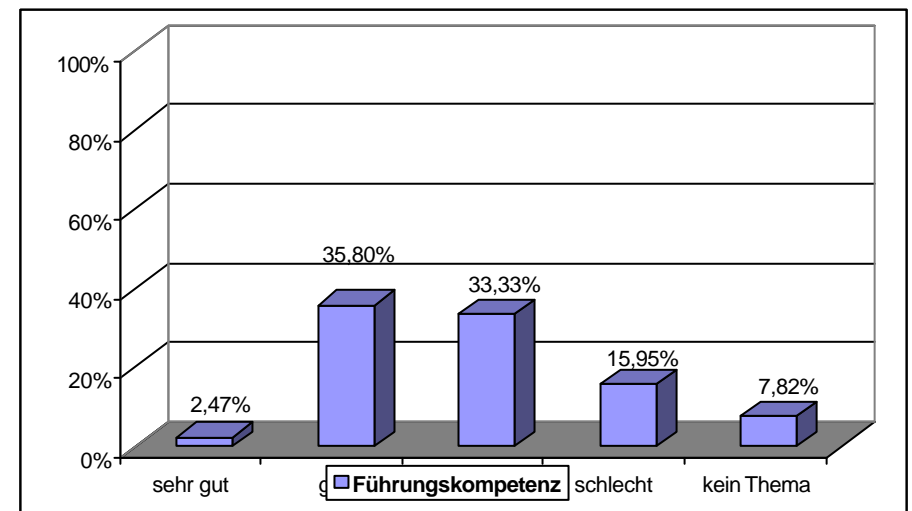
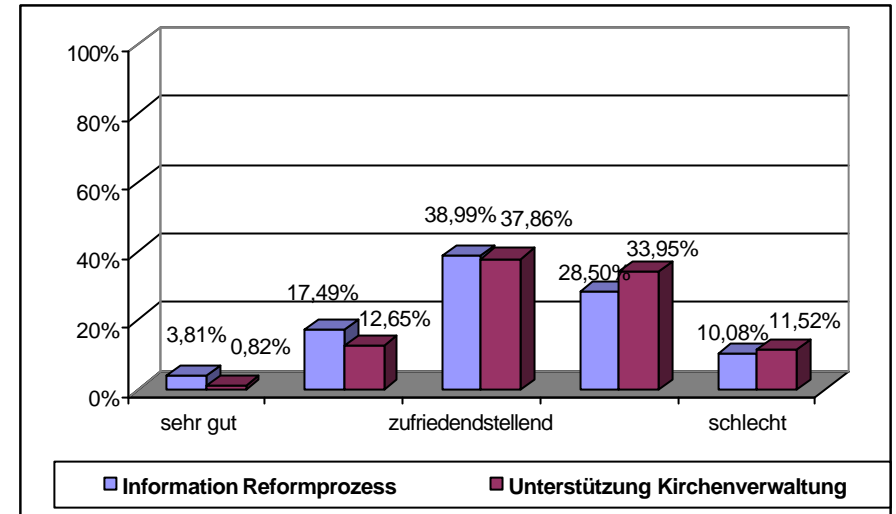
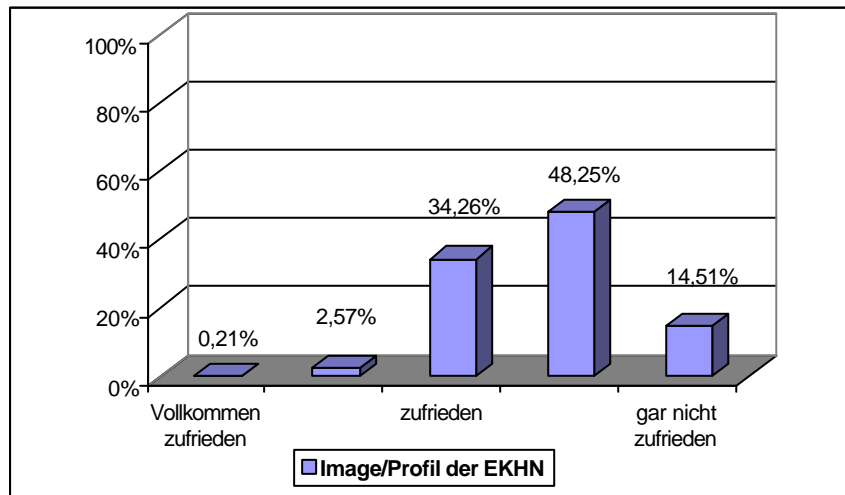
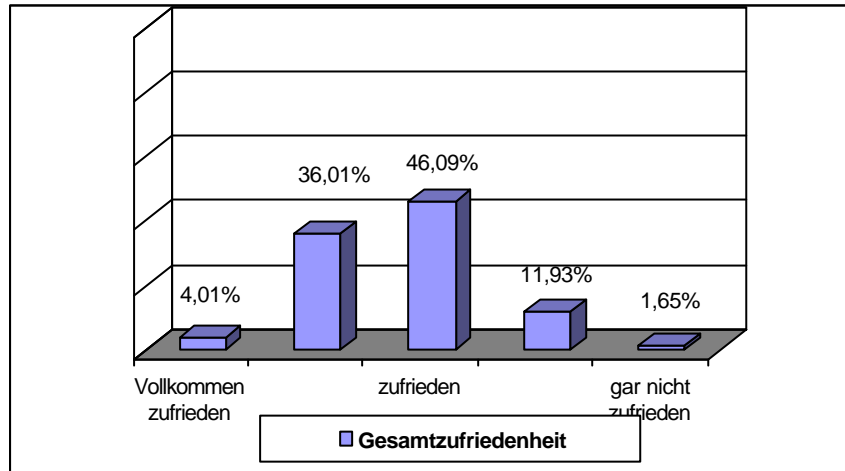
che in Hessen und Nassau verglichen. Es ging dabei darum, festzustellen, ob aufgrund der Verteilung die erhaltenen Daten allgemeingültig verwendet werden können. Zur Validität wurden folgende Vergleichsdaten herangezogen: Geschlecht, Altersstruktur, Beschäftigungsverteilung. Die EKHN Statistik weist 1958 PfarrerrInnen (samt Beurlaubte und VikarInnen) auf. Da die regulären Daten der EKHN nur inklusiv der VikarInnen vorliegt kann es zu kleineren Verschiebungen kommen, die sich aber prozentual unbedeutend darstellen. Die folgende Tabelle verdeutlicht dies:

Validierung		
	Fragebogen	EKHN Statistisk
1.1 Geschlecht		inkl. VikarInnen
männlich	71,30%	69,60%
weiblich	28,70%	30,40%
1.2 Alter		inkl. VikarInnen
bis 30	0,00%	0,50%
30 - 39	28,09%	26,10%
40 - 49	46,50%	47,00%
50 -59	22,74%	20,20%
60 und älter	5,76%	6,20%



Die Daten zeigen deutlich, dass die Antworten der Pfarrerrzufriedenheitsbefragung repräsentativ und als valide gelten können. Die minimalen Abweichungen zu den realen Daten sind vernachlässigbar. Einzig die Abweichung zwischen real Beurlaubten und den Antworten von Beurlaubten weicht auf den ersten Blick erheblich ab. Schaut man aber auf die falschen Adressen, so ist deutlich, dass alle davon in einer Beurlaubung sich befinden. Diese 2 % nähern das Ergebnis in diesem Punkt erheblich an. Darüber hinaus ist aus Gesprächen mit Beurlaubten erkennbar gewesen, dass diese sich eher nicht durch die Befragung angesprochen sehen.

4 Die Ergebnisse der Gesamtzufriedenheit



Arbeitszufriedenheit	3.12.a	3.12.b	3.12.i	3.12.j
Zufrieden	Arbeitsinhalte	Höhe des Einkommens	Arbeitsbelastung	Trennung Arbeit - Freizeit
Vollkommen	7,28%	4,62%	1,74%	4,51%
sehr	34,87%	10,26%	7,28%	10,46%
zufrieden	45,23%	46,67%	40,21%	30,36%
weniger	9,33%	27,69%	36,82%	36,41%
gar nicht	1,64%	10,97%	14,46%	18,77%

Wohnsituation	
Zufrieden	2.8
Vollkommen	17,95%
sehr	25,64%
zufrieden	34,97%
weniger	15,90%
gar nicht	5,85%

Vertreten durch	3.13.a	3.13.b	3.13.c	3.13.g	3.13.i
Zufrieden	Kirchenleitung	LGA / Propst, Pröpstin	Kirchenverwaltung	Kirchensynode	Kirchenvorstand
Vollkommen	0,31%	1,23%	0,72%	0,31%	7,90%
sehr	1,23%	7,79%	3,69%	1,33%	24,82%
zufrieden	17,33%	35,49%	27,59%	20,00%	32,72%
weniger	40,51%	31,69%	33,95%	37,74%	11,08%
gar nicht	35,28%	19,79%	30,15%	32,92%	6,56%

5 Klärungen und ersten Deutungsansätze

5.1 Wohnsituation

Die Frage der „Residenzpflicht“ wird sehr klar beantwortet. Nur noch jede/r fünfte PfarrerIn befürwortet die Pflicht, im Pfarrhaus wohnen zu müssen. Es wird als zu teuer empfunden, als Belastung der Privatsphäre und in vielen Fällen entspricht die Wohnbedingung nicht der Lebensbedingung. Allerdings sehen 2/3 der Befragten die Notwendigkeit der „Präsenzpflicht“.

5.2 Arbeitssituation

Die klassischen Tätigkeitsfelder Gottesdienst, Seelsorge und Konfirmandenunterricht stehen an der Spitze der Arbeitsanforderungen. Die Pfarrerinnen und Pfarrer wollen sich mehr in Seelsorge (ü. 50%), in der MA-Motivation, Erwachsenenarbeit, Jugendarbeit und Gottesdienst engagieren. Vielfalt und Selbstbestimmung in der Arbeit bestimmen die hohe Arbeitszufriedenheit der Geistlichen. Arbeitsorganisation und Arbeitsbelastung stören die Zufriedenheit.

Der Ruf nach Arbeitszeitbegrenzung ist unüberhörbar, genauso wie die Forderung nach deutlicher Unterscheidung von Arbeit und Freizeit, ohne die berufsethische Herausforderung des Pfarramtes zu verleugnen, denn 82 % der Befragten wollen auch außerhalb fester Arbeitsstunden ansprechbar sein. Verwaltungsarbeit ist ein herausragender Aspekt der Unzufriedenheit („Zu wenig Zeit für das ‚Eigentliche!‘“)

Mehr als ein Drittel ist unzufrieden mit dem Gehalt. Fast die Hälfte findet es ‚okay‘. Nur 15% der KollegInnen finden es eine gute Entlohnung.

5.3 Kirchliche Zerrissenheit

Auffällig ist der sehr hohe Anteil der Unzufriedenheit der Berufsgruppe „Pfarrer und Pfarrerinnen“ mit dem Image und Ansehen der eigenen Kirche, Organisation. Konträr dazu steht die Aussage der hohen Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit. Vor Ort o.k. – Gesamtkirche nicht o.k. – so lässt sich das Ergebnis kurz beschreiben. Verstärkt wird diese Ambivalenz durch einzelne Antworten in verschiedenen Themen wie z.B. bei der Frage nach der Unterstützung im Alltag durch unterschiedliche Gremien (Kirchenvorstand, Dekanatskonvent, LGA/PröpstInnen, Kirchenleitung). Je weiter sich die Gremien von der Gemeinde entfernen, desto größer wird die Unzufriedenheit.

Auffällig ist auch, dass die organisatorischen Veränderungen der Kirche von den PfarrerInnen (eher) schlecht beurteilt werden. Dies stellt die Frage nach einer adäquaten Informationsstrategie der Kirchenleitung. Die demokratischen Prinzipien innerhalb der Kirche sollen die Akzeptanz der PfarrerInnen nach sich ziehen. Die Daten zeichnen eine andere Sprache:

75 % sehen sich nicht oder unzureichend von der Kirchenleitung vertreten. Die Unzufriedenheit mit der Kirchensynode, dem kirchlichem Parlament, wird von 70 % angegeben. Selbst in Bezug auf das LGA/PröpstInnen fühlen sich noch 50 % wenig zufrieden oder unzufrieden vertreten. Wohin diese Zerrissenheit führt, deutet die Antwort auf die Frage „würden Sie ihren Kindern raten Theologie zu studieren“ an, die 55% negativ beantwortet haben.

5.4 Beurteilung von Leitung, Verwaltung und Qualitätssicherung

Ergebnisse der Führungsbeurteilung der Dienstvorgesetzten. 50 % von 927 Antworten betonen, dass die Führungskompetenzen ihrer eigenen dienstlichen Vorgesetzten als (eher) schlecht. In der Übertragung könnte dies bedeuten, dass fast alle DekanInnen, PröpstInnen oder anderweitigen Vorgesetzten von dieser Aussage direkt betroffen sind. Vernetzt mit der Frage nach den wichtigsten Führungskompetenz scheinen folgende Defizite der Vorgesetzten auffällig: Integrität, Zuverlässigkeit, Fachkompetenz, Einfühlungsvermögen, die Fähigkeit zu motivieren.

Die Beurteilung der Dienstleistungsfähigkeit der Kirchenverwaltung ist erschreckend in Bezug auf die Bearbeitungsgeschwindigkeit (nur 1/3 ist zufrieden). Bei den Leitungspersonen der Kirche in den Ortsgemeinden ist eine große Ambivalenz zwischen Anspruch und Wirklichkeit zu verzeichnen. Der Frage der Qualitätsentwicklung, Qualitätssicherung, und Evaluation im eigenen Arbeitsbereich gegenüber scheinen die Geistlichen distanziert. Auf die Frage, „Wie messen Sie die Qualität Ihrer Arbeit?“ antworteten fast ¼ mit einer Bewertung der eigenen Arbeit oder lehnten die Frage, bzw. die Messbarkeit strikt ab.

5.5 Fortbildung

In Bezug auf die Fortbildung erwarten die PfarrerInnen eine stärkere Ausrichtung auf die Entwicklung der Leitungskompetenz und der eigenen Standpunktentwicklung.

5.6 Herausforderungen

Die EKHN steht vor großen Herausforderungen.

- Wie kann sie den Wandel des Pfarrberufes zum Wohle der Kirche und ihres Auftrages steuern?
- Gelingt es ihr die interne Kritik als Anregung zur Verbesserung wahrzunehmen?
- Gelingt es die Demotivierung, die von außen auf die ‚Arbeit vor Ort‘ empfunden wird, anzugehen?
- Gelingt es die Aufgabe ‚Dienst am Menschen‘, was Grundaufgabe der Kirche sein soll auch organisatorisch in einen Dienstleistungsgedanken auf allen Ebenen einfließen zu lassen.

An der Arbeitszufriedenheit der Pfarrerinnen und Pfarrer hängt nicht das Heil der Kirche, wohl aber ein wichtiger Teil ihres Erscheinungsbildes. Die Untersuchung gibt ein Fülle von Hinweisen wie die Arbeitszufriedenheit der Geistlichen und damit mittelbar das Erscheinungsbild der evangelischen Kirche positiv beeinflusst werden kann.

Anknüpfen lässt sich an die hohe Motivation der Befragten in ihrer Arbeit vor Ort, die sich eine bessere Würdigung und Unterstützung ihrer Arbeit vor Ort durch „die da oben“ wünschen. Die Kirchenverwaltung stünde dabei vor der Herausforderung sich klarer als Dienstleisterin „für die da unten“ zu profilieren.

Außerdem steht die Klärung wichtiger Fragen an, wie:

- Welche Führungskultur brauchen wir in unserer Landeskirche?

- Wie beantworten wir in der Kirche die Frage nach Qualitätsentwicklung, Qualitätssicherung und zielgerichtetem Handeln?
- Wie können die richtigen Reformen richtig angegangen werden?

Hierzu brauchen wir eine gut strukturierte, zielgerichtete Verständigung in der Kirche, die zeitnahe Entscheidungen ermöglicht und die die schon auf den Weg gebrachten Reformen unterstützt wie ggf. korrigiert.

Die Teilnahme am Heilsweg Gottes mit dem Menschen war immer die übergeordnete Aufgabe der Kirche. Mit welchen Methoden sie in ihrer jeweiligen Zeit angegangen wird, ist die Aufgabe aller Haupt- und Ehrenamtlichen in der Kirche.

6 Die weiteren Veröffentlichungen / Schritte

Die vorliegenden Informationen der ersten Ergebnisse stellen nur den Beginn einer Reihe von Veröffentlichungen aus der ersten deutschen Pfarrerezufriedenheitsbefragung dar. Aufgrund der Fülle der Daten und der Informationen werden einzelne Arbeitsgruppen die weiteren Themenschwerpunkte benennen und bearbeiten. Die kompletten Ergebnisse der Befragung werden voraussichtlich im Sommer 2002 in publizierter Form vorliegen.

Den Fortgang der Auswertungen können Sie erfragen beim Pfarrerausschuss der EKHN (kontakt@pfazi.de) oder im Internet unter

www.pfazi.de.

7 Index

Adressdatei	13	Index	12
Adresse unbekannt	14	Indexierung	14
Anonymität	6, 18	Internet	12
Anschreiben	16	Karriere	9
Antwortbrief	12	Kosten	12
Arbeitsbezogene Daten	8	multiple choice	10
Arbeitsschwerpunkt	9	Nachporto	13
Arbeitssituatio	8	Online-Befragung	16
Aussendung	13	Persönliche Aspekte	7
Datenmaske	18	Pfarrberuf	9
Eingabe	18	Pfarrerausschuss	4
EKHN Statistik	19	Probleme beim Ausfüllen ...	16
Erfassung	18	Reliabilität	5
Erfassung der Daten	13	Rücklaufquote	6, 17
Fehler beim Adressieren	16	Skalierung	10
Fragestruktur	10	Team	4
Führungsbeurteilung	26	Textfelder	17
Gesamtzufriedenheit	9	Übergreifende Aspekte	9
Hauptbereiche	7	Validierung	15, 19
Homepage des		www.pfazi.de	12
Pfarrerausschusses	16	Zielsetzungen	5

