

Belinda Spitz-Jöst, Pfarrerin
Gleichstellungsstelle
Evangelische Kirche der Pfalz
(Protestantische Landeskirche)

Life-Work-Balance Umfrage

Umfrage, Gespräche und Auswertung 2011/12

Mai 2012



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Vorwort	3
Einleitung und Anlass.....	4
Weitere Fragestellungen.....	5
Durchführung	5
Fragen und Ergebnisse des Fragebogens.....	6
Fragebogen und Ergebnisse 1. Teil	6
Fragebogen und Ergebnisse 2. Teil	12
Unterstützungsangebote und meine Wahrnehmung.....	21
Die Gespräche und ihre Ergebnisse	26
Erwartungen an den Dienstherrn, die Struktur und Organisation	26
Erwartungen an das Miteinander, an die Kolleginnen und Kollegen, an die Institutionskultur	27
Erwartungen an das eigene Ich – Hilfreiches zur Unterstützung	28
Hilfreiches zur Life-Work-Balance in schwierigen Phasen	29
Aufnahme der Anregungen und Erwartungen	30
Umsetzung in konkrete Angebote	31
Freizeitregelungen	31
Beratungen und Begleitung.....	31
Auszeiten für Fortbildungen und zur freien Verfügung	32
Weitergehende Überlegungen	33
Nachwort.....	34

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

im Moment befinden wir uns in einer Umbruchsituation. Die kirchlichen Rahmenbedingungen und damit auch die Arbeitsbedingungen verändern sich. Ich nehme wahr, dass sich Kolleginnen und Kollegen überfordert fühlen, ich spüre auch eine gewisse Ratlosigkeit im Umgang mit den eigenen Wünschen und Vorstellungen von dem, wie sich Arbeit und Leben gestalten sollen. Die Vorstellungen und Wünsche bezüglich einer Vereinbarkeit von Berufsleben und Privatleben, von Beruf und Familie haben sich offensichtlich verändert. Dies führte im Kreise der Personaldezernentinnen und Personaldezernenten der Landeskirchen dazu, dass verschiedene Studien zum Leben und Arbeiten im Pfarrberuf erstellt wurden.

In unserer Kirche haben wir uns dafür entschieden, mit Fragebögen und Gesprächsrunden ins Gespräch mit den Kolleginnen und Kollegen zu treten und somit direkt zu erfahren, wie sie mit den genannten Herausforderungen umgehen. Ich freue mich darüber, dass viele bereit waren, ihre Erfahrungen und ihr Wissen zur Verfügung zu stellen. Wir werden in den nächsten Monaten einiges davon umsetzen können. Durch die offenen Worte ist es mir möglich, direkt auf Erfahrungswissen hinzuweisen und das, was strukturell möglich ist, dahingehend zu verändern, dass erfolgreiches und zufriedenstellendes Arbeiten ermöglicht werden kann. Darüber hinaus können Anregungen an die zuständigen Organe und Einrichtungen unserer Landeskirche weitergegeben werden, aber auch eine Vernetzung über die Landeskirche hinaus, ist möglich.

Ich möchte mich an dieser Stelle besonders bedanken bei der Gleichstellungsbeauftragten Pfarrerin Belinda Spitz-Jöst, bei Dekanin Barbara Kohlstruck, bei Rechtsdirektorin i.K. Bettina Wilhelm, bei Oberamtsrätin i.K. Andrea Klundt, die sich viel Arbeit gemacht haben, um die Gespräche zu begleiten und auszuwerten.

Ich wünsche mir, dass mit der Veröffentlichung der Ergebnisse nicht ein Schlusspunkt, sondern der Auftakt für Gespräche und weitere Zusammenarbeit gesetzt wird.

Ihr

Gottfried Müller
Oberkirchenrat

Einleitung und Anlass

Verschiedene Entwicklungen der letzten Monate haben den Blick auf neue und alte Themen rund um den Pfarrberuf gelenkt. In der Studie "Frauen auf dem Sprung" für die Zeitschrift Brigitte im Jahr 2009. Das Institut Allensbach stellte fest, dass junge Frauen in der Berufsanzfangsphase Arbeit und Familie unbedingt vereinbaren möchten. Sie bevorzugen partnerschaftliche Teilzeitlösungen in den ersten Familienjahren, sie wünschen sich Karriereplanung mit Mann und Kind (oder auch nur mit Kind), die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ihnen wichtig, Arbeit soll nicht das einzige Zentrum ihres Lebens sein. Die Kontrollgruppe der befragten jungen Männer stimmte dem in weiten Teilen zu. Es ist davon auszugehen, dass diese Ergebnisse auch für den theologischen Nachwuchs gelten.

Dabei ist zu bedenken, dass für die Personalplanung Teilzeitwünsche, die Vereinbarkeit zweier (durchaus unterschiedlicher) Karrieren, neue Berufsbilder, alte Erwartungen, lebenslange Planungen und Anderes eine größere oder andere Rolle spielten. Dies gilt umso mehr, als sich im theologischen Bereich, wie auch in vielen anderen akademischen Bereichen, ein Nachwuchsmangel abzeichnet.

Was macht den Pfarrberuf attraktiv? Hierzu scheint es sinnvoll, diejenigen zu befragen, die diesen Beruf bereits ausüben. Sie sind die Expertinnen und Experten für den Pfarrberuf und kommunizieren bewusst oder unbewusst, wie attraktiv er ist.

Die Personaldezernentinnen und Personaldezernenten der Landeskirchen haben sich diese Frage ebenfalls gestellt und sind zu unterschiedlichen Lösungsansätzen gekommen: so kam es zu verschiedenen Studien über den Pfarrberuf, die vom sozialetischen Institut der EKD und der Universität Marburg durchgeführt wurde. An den Studien nahmen teil: die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland, die Landeskirche Württembergs und die Nordkirche, die Pfingsten 2012 aus dem Zusammenschluss Nordelbiens, Mecklenburgs und Pommerns entsteht. Oberkirchenrat Gottfried Müller, die Gleichstellungsbeauftragte Pfarrerin Belinda Spitz-Jöst und der Verwaltungsdirektor Ulrich Müller-Weissner entwickelten für die Pfalz gemeinsam die Idee, eine Runde von Gesprächen sowie – als deren Grundlage – einen Fragebogen zu entwickeln.

Für die Pfarrvertretung konnte Dekanin Barbara Kohlstruck und für die juristische Kompetenz Rechtsdirektorin i. K. Bettina Wilhelm gewonnen werden. Es galt, verschiedene Zielsetzungen im Blick zu behalten. So sollten die Erfordernisse einer durchgängigen zufriedenstellenden Arbeitsbiografie über die gesamte Lebensarbeitszeit hinweg erkennbar werden. Darüber hinaus sollten Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt und auch für andere zugänglich gemacht werden. Das Personaldezernat war an Hinweisen zu Daten und Informationen bzw. den Wünschen nach Teilzeit, Vollzeit, dienstlichen Beschwerden und Erleichterungen interessiert. Es sollten die zu Wort kommen, die tagtäglich den Pfarrberuf leben. Damit verbunden war der Wunsch nach

Kommunikation zwischen Kolleginnen und Kollegen in der Kirchenleitung und in den Gemeinden und Diensten..

Weitere Fragestellungen

Mit in den Blick geraten sind immer wieder Fragen nach dem allgemeinen Bild von Pfarrerinnen und Pfarrer, Dekaninnen und Dekanen, nach der Rolle des Pfarrhauses, nach der Bedeutung der jeweiligen Geschlechterrolle bzw. die Frage nach möglicherweise unterschiedlichen Ausgestaltungen ihres Dienstes. Mit in den Blick sollten auch unterschiedliche Lebensverhältnisse, unterschiedliche Dienstverhältnisse und unterschiedliche Erwartungen kommen.

Im Nachgang zu diesen Fragestellungen wird der Begriff der Profession, die Vorstellung des Berufsbildes, aber auch die Vergleichbarkeit mit anderen Professionen zu bedenken sein.. Die Veröffentlichung der Ergebnisse von Fragebogenaktion und Gesprächen sowie der möglichen Maßnahmen ist nur der Beginn eines Gesprächs. Anderes wie ein Berufsbild und die Debatte um Leitbilder muss folgen.

Durchführung

Im Frühjahr 2011 wurden 580 Fragebögen verschickt. Die Gleichstellungsstelle der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) machte es sich zur Aufgabe, einen Fragebogen zu entwickeln, zu verschicken und auszuwerten. Bereits beim Versand des Fragebogens wurden Gesprächstermine für Pfarrerinnen mit und ohne Partner/in, für Pfarrer mit und ohne Partner/in sowie für Pfarrehepaare vereinbart. Bis dahin sollten die ersten Auswertungen des Fragebogens erfolgt sein. Ein Gesprächstermin für Alleinlebende musste aufgrund der geringen Teilnahmezahlen abgesagt werden.

Von den 580 Fragebögen wurden 149, das sind 26 %, beantwortet. Hinzu kamen zwei längere Briefe. Dieser Rücklauf war erfreulich. Die Ergebnisse bieten eine solide Gesprächsgrundlage. Der Anspruch einer validen soziologischen Studie wurde nicht erhoben, auch wenn viele Daten sich als repräsentativ für die Berufsgruppe erwiesen haben. Das Ziel war, mit den Kolleginnen und Kollegen in einen schriftlichen (Fragebogen) oder mündlichen (Gesprächsrunde) Kontakt zu kommen.

Es handelt sich um ein so genanntes Low-Budget-Projekt, das mit den zur Verfügung stehenden Mitteln und Personen durchgeführt werden konnte.

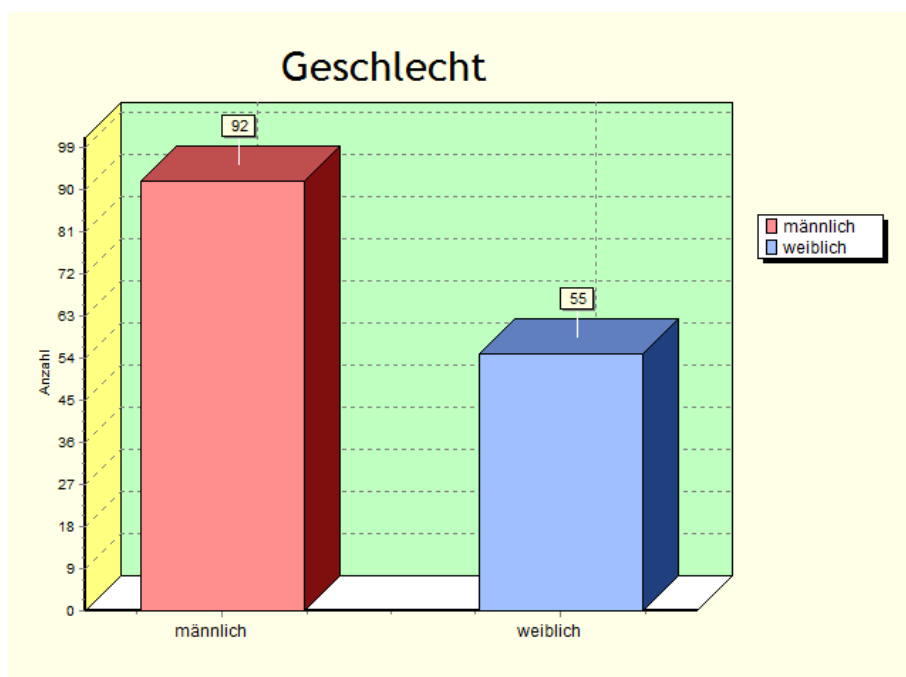
Im Nachfolgenden sollen nun die Ergebnisse des Fragebogens dargestellt werden. Es werden immer Fragen und Diagramme dargestellt. Einzelne Diagramme werden kommentiert. Es folgt ein Kapitel Sonderauswertungen, in der unterschiedliche Fragestellungen zum Beispiel nach Geschlecht oder Lebenssituation und anderes mehr aufgenommen werden.

Fragen und Ergebnisse des Fragebogens

Bei der Auswertung des Fragebogens sollen in einem ersten Teil die persönlichen Angaben ausgewertet werden, also Geschlecht, Alter Dienstauftrag usw. Im zweiten Teil der Auswertung des Fragebogens werden dann die themenspezifischen Fragen nach Beruf, Leben und Lebensgefühl in den Blick genommen. Diese Trennung war auch im Fragebogen selbst angelegt, so haben zwei Kolleginnen oder Kollegen den Fragebogen ohne Berücksichtigung der ersten Seite ausgefüllt.

Fragebogen und Ergebnisse 1. Teil

1. Geschlecht: männlich weiblich



63% der Antwortenden haben männlich angegeben. 37% der Antwortenden haben weiblich angegeben. 2 Personen haben die erste Seite nicht ausgefüllt, so dass wir hier keine Angaben machen können. Das entspricht der Realverteilung von männlich und weiblich unter der Kollegenschaft.

2. Dienstverhältnis:

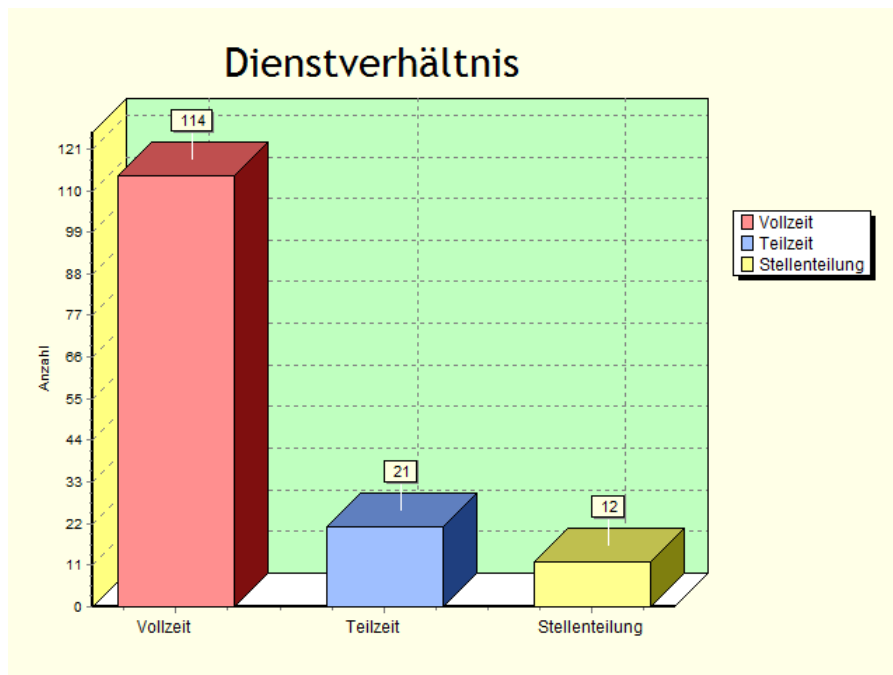
Vollzeit



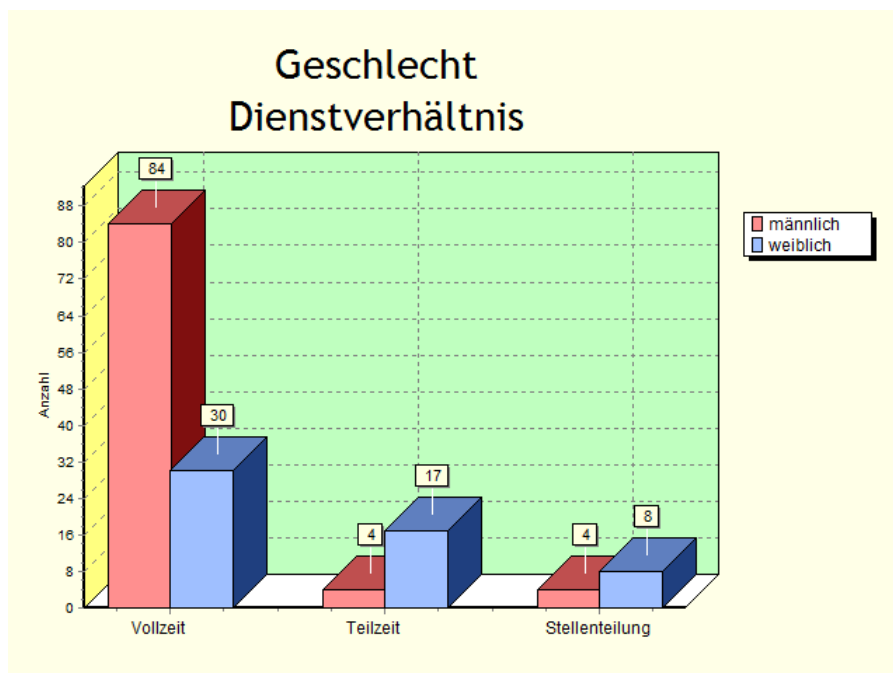
Teilzeit



Stellenteilung



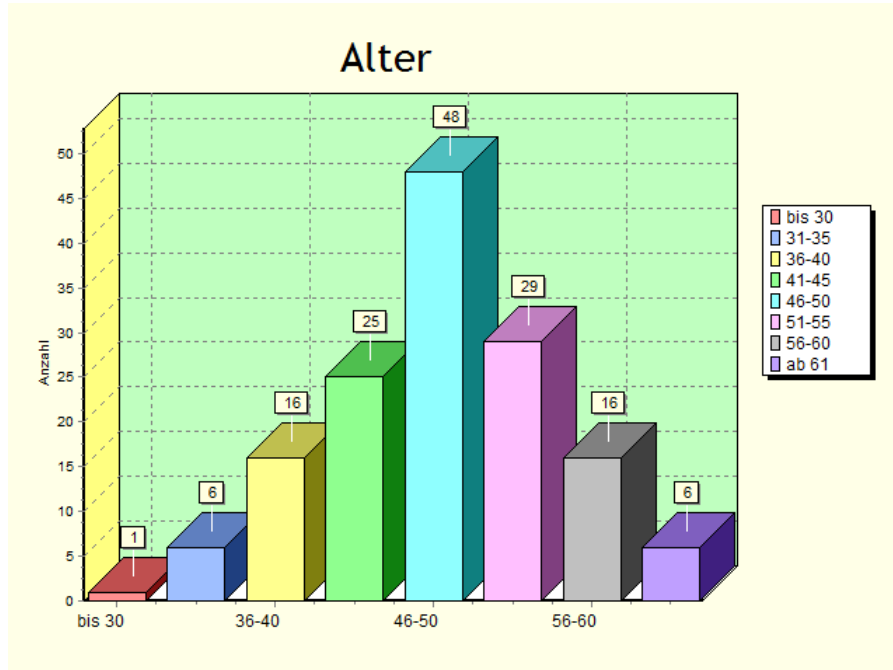
Vollzeit: 78%, Teilzeit: 14%, Stellenteilung: 8%, auch dies entspricht der Realverteilung in der Pfarrerschaft unserer Landeskirche zum Zeitpunkt der Umfrage.



Bei den an der Umfrage teilnehmenden Personen zeigt sich, dass männliche Kollegen in der Regel häufiger Vollzeit arbeiten als die weiblichen Kolleginnen.

3. Alter: (geben Sie bitte das Alter an, das Sie am Ende des Jahres 2011 erreicht haben werden)

- bis 30 31-35 36-40 41-45 46-50 51-55
 56-60 ab 61



Entspricht in etwa auch der Realverteilung in der Pfarrerschaft

4. Lebensverhältnisse:

- Ledig verheiratet geschieden feste Partnerschaft

Lebensverhältnisse (Umfrage)	Lebensverhältnisse (gesamte Pfarrerschaft)
Ledig: 8%	Ledig: 13%
Verheiratet: 81%	Verheiratet: 79%
Geschieden: 6%	Geschieden: 7%
Feste Partnerschaft: 5%	Feste Partnerschaft: 1%
Alleinlebend (ledig, geschieden, veritwet, und andere): 14%	Alleinlebend: (dito) 20%

Hier hat sich nun erstmals – statistisch wahrgenommen – gezeigt, dass ein Fünftel der Pfarrerschaft in irgendeiner – nicht weiter definierten – Form alleinlebend ist. Das

kann ledig, verwitwet, geschieden, in einer Partnerschaft usw. heißen. Die Lebensverhältnisse haben sich stark ausdifferenziert. Dies entspricht dem allgemeinen gesellschaftlichen Trend.

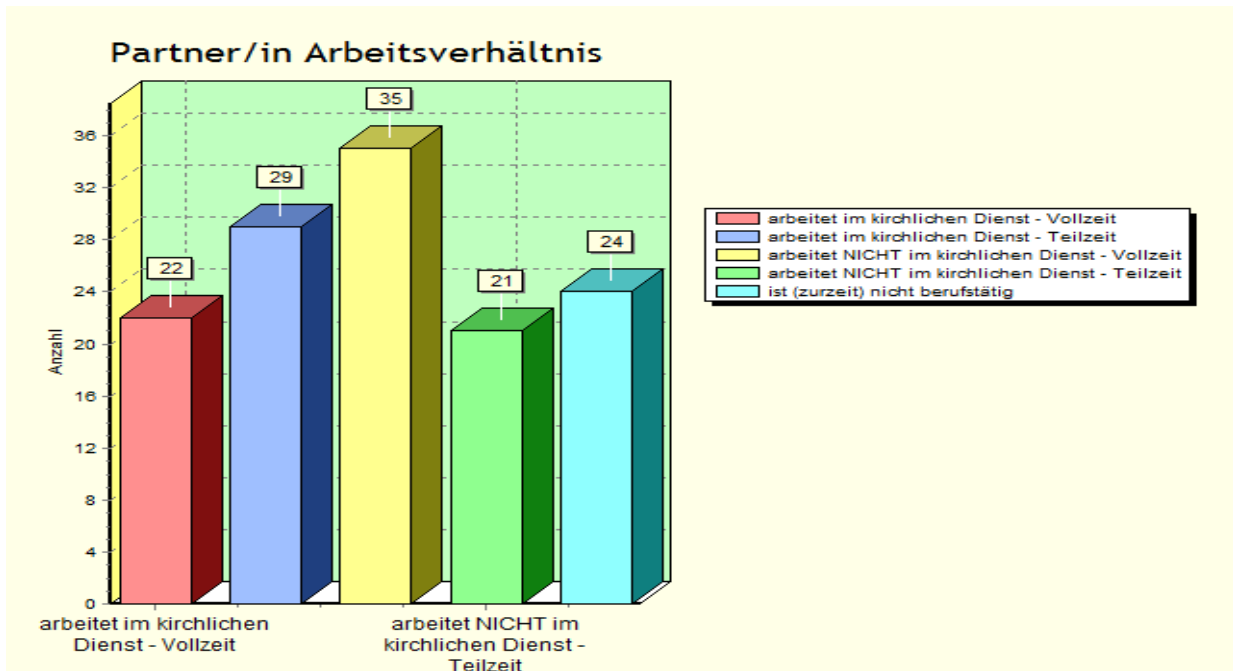
Dies gilt es, bei der Stellenplanung bzw. Personalplanung, beim Pfarrbild, bei der Residenzpflicht im Pfarrhaus und vielen weiteren Fragen rund ums Pfarramt als eigene Thematik in den Blick zu nehmen.

5. Partner/in:

Arbeitet im kirchlichen Dienst Vollzeit Teilzeit

Arbeitet nicht im kirchlichen Dienst Vollzeit Teilzeit

Ist (zurzeit) nicht berufstätig



Der überwiegende Teil der Partnerinnen bzw. Partner von Pfarrerinnen und Pfarrern ist berufstätig. Daneben existiert weiterhin das traditionelle Pfarrhaus mit einer als Pfarrerin oder Pfarrer berufstätigen Person, die von ihrer Partnerin oder ihrem Partner unterstützt wird. Aber es ist eindeutig nicht mehr die dominierende Form des Lebens im Pfarrhaus. Dies gilt es, bei den Debatten um das Pfarrbild sowie die Zukunft des Pfarrhauses zu bedenken. Die Berufstätigkeit der Ehepartnerin/des Ehepartners der Pfarrerin bzw. des Pfarrers ist bei der Stellenvergabe noch stärker als bisher mit zu bedenken. Gerade auch mit Blick auf die jeweilige Altersversorgung kann eine dauerhafte Nicht-Beschäftigung der/des Ehepartnerin/s zum Problem werden. In Universitätsstädten und anderen Großstädten gibt es bereits Stellen, die sich mit der Berufstätigkeit der Partner/innen befassen und passende Stellen suchen. Diese Modelle sind auf die Pfalz nicht unmittelbar zu übertragen. Doch mit Blick auf die Anwerbung von Nachwuchs-Theologinnen und Theologen dürfen die Möglichkeiten für Partnerinnen bzw. Partner nicht vernachlässigt werden.

6.Kinder:

Anzahl der Kinder, die im Haushalt leben: _____

1 Kind:	22%
2 Kinder:	44%
3 Kinder:	24%
4 Kinder:	10%

Keine weiteren Angaben in der Umfrage

Die 2-Kinder-Familie kommt am häufigsten vor. Tendenziell sind statistisch mehr Kinder als beim Durchschnitt der Bevölkerung vorhanden.

Alter der Kinder, die im Haushalt leben: _____

Diese Frage wird im Abschlussbericht zur Life-Work-Balance nicht weiter ausdifferenziert. Es wäre allerdings möglich, Alterskohorten der Kinder zu bilden und die Bedürfnisse und Schwierigkeiten ihrer Eltern bzw. eines Elternteils abzubilden. Dem steht entgegen, dass nicht eindeutig zu klären ist, inwieweit Datenschutzbestimmungen hierbei umgangen und Lebensverhältnisse erkennbar werden würden. Außerdem ist der Ertrag dieser Auswertung auch dahingehend fraglich, dass bereits ohne diese Auswertung deutlich ist, dass Regelungen auch hier in jedem einzelnen Fall gefunden werden müssen.

6. Pflege von Angehörigen: Ja Nein

Rechnen Sie damit, dass in den nächsten 5 Jahren Pflegeaufgaben auf Sie zukommen?

Ja

46% erwarten Pflegeaufgaben in den nächsten 5 Jahren.

Zurzeit pflegen knapp 5% der antwortenden Pfarrerschaft, dies sind sieben Personen.

Die Frage von zu pflegenden Angehörigen wird in den nächsten Jahren ein deutliches Gewicht bekommen. Die letzten geburtenstarken Jahrgänge sind oder kommen in das Alter, ihre Eltern zu betreuen oder betreuen zu lassen.

Diese Frage gilt es aber, in den zuständigen Gremien zu bedenken und frühzeitig Lösungen – wie sie auch im Bereich der Kinderbetreuung gefunden wurden – anzubieten, möglicherweise auch einen Pool von möglichen Erleichterungen bzw. des Austausches zu schaffen. Denkbar sind auch hier Teilzeitlösungen, Freistellungslösungen, Sabbaticals und Ähnliches. Lösungen, wie sie in den Angestelltenverhältnissen oftmals gesucht werden, nämlich Negativzeiten im Arbeitszeitkonto zumindest für eine vorübergehende Phase, sind in den Beamtenverhältnissen und besonders im Pfarrberuf nicht möglich.

Zudem ist es gerade im Bereich der Pflege nicht möglich vorauszusagen, wie lange die Pflegesituation andauert. Dies unterscheidet sie grundsätzlich von den Erfordernissen der Kindererziehung. Mutterschutz, Elternzeit, Kindertagesstättenzeit, Schulzeit und

Familienpflegezeiten bei Erkrankungen sind in den meisten Fällen absehbar und berechenbar. Wie sich allerdings eine Pflegesituation gestaltet, ist unabsehbar.

So gilt es, hier vor allem unterstützend zu wirken, so dass Pflegeaufgaben Akzeptanz finden und nicht als ausschließlich privates Problem angesehen werden.

Fragebogen und Ergebnisse 2. Teil

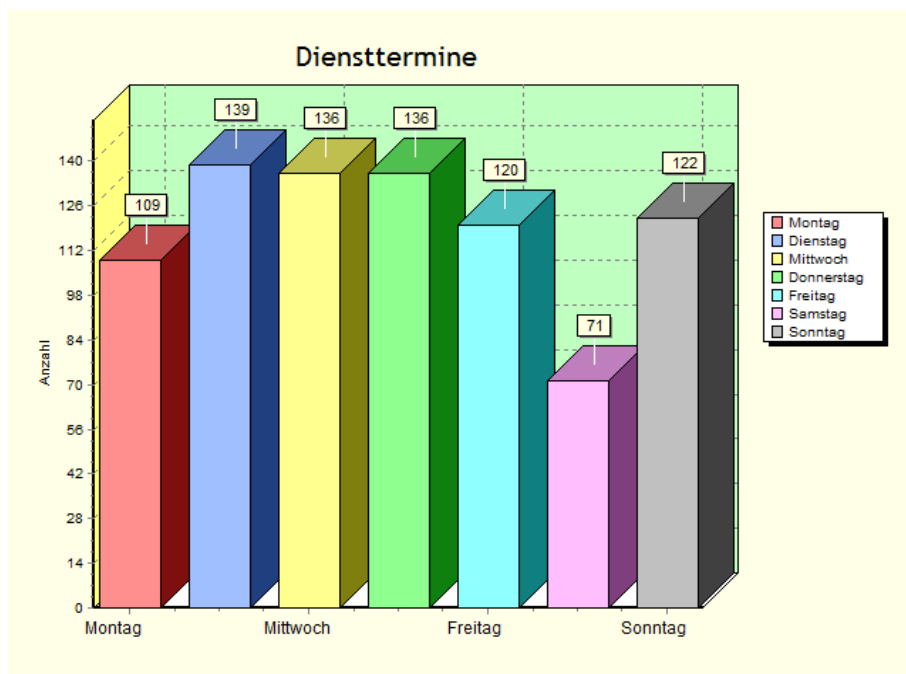
Hier soll nun im engeren Sinne das Thema Life-Work-Balance aufgegriffen werden

Zum Verhältnis Arbeit – Familie – Leben (gefasst im Begriff „Hobbys“ im Sinne von Ausgleichbeschäftigung, die nicht Arbeit und nicht Familie ist)

A) An welchen Tagen der Woche haben Sie feststehende berufliche Verpflichtungen:

Mo Di Mi Do Fr Sa So

Interessant ist der Blick auf den Samstag, gefragt war nach festen (!!) Terminen



Der Samstag scheint dem „Pfarrersonntag“, nämlich dem Montag, den Rang abgelaufen zu haben. Jedenfalls sind auch am Montag sehr viele regelmäßige Termine genannt worden, so dass von einem generellen freien Tag nicht ausgegangen werden kann. Am ehesten ist noch der Samstag frei von regelmäßigen Terminen. Er wird offenbar gezielt von festen Terminen freigehalten.

Wie dies zu erklären ist, kann überlegt werden: Faktoren wie gemeinsame Familien- und/oder Freundeszeit werden eine Rolle spielen.

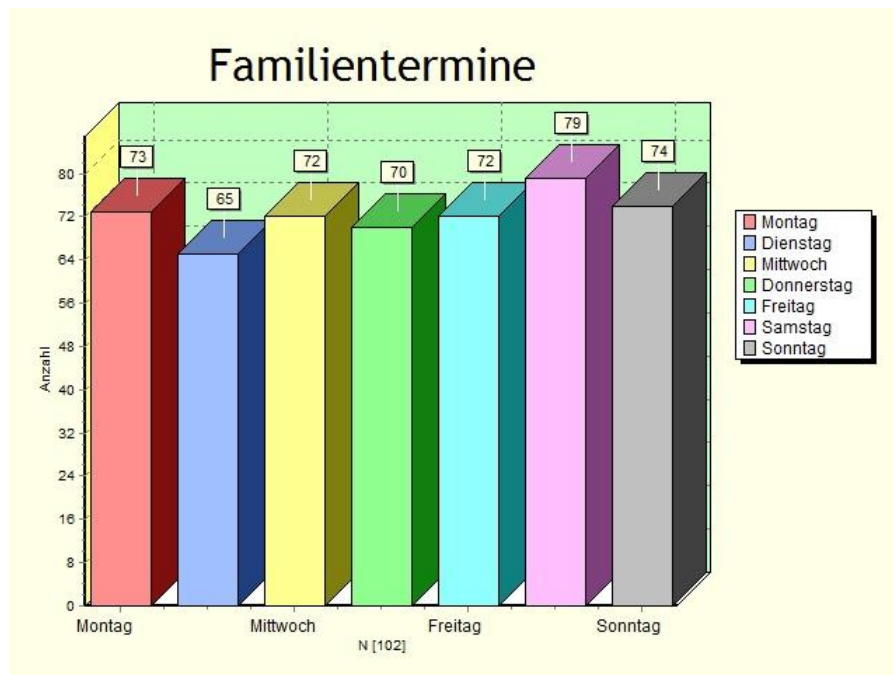
Grundsätzlich ist hier anzumerken, dass eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. von Beruf und Lebensbezügen auch darauf Rücksicht nehmen muss, wann die Mehrheit der Familienmitglieder bzw. Freunde/Freundinnen freie verfügbare Zeit hat. Wenn alle in der Schule oder beruflich tätig sind, dann ist es unbefriedigend, allein frei

zu haben. Hier werden künftig Kompromisse zwischen beruflichem und privatem Anspruch gesucht werden müssen, auch wenn der Pfarrberuf ohne Zweifel andere Bedingungen hat als viele andere Berufe.

Letztlich gehört diese Thematik, vielleicht auch die Lösung in den Bereich der Debatte um den Pfarrberuf und sein Berufs- bzw. Leitbild.

B) An welchen Tagen der Woche haben Sie feststehende familiäre Verpflichtungen:

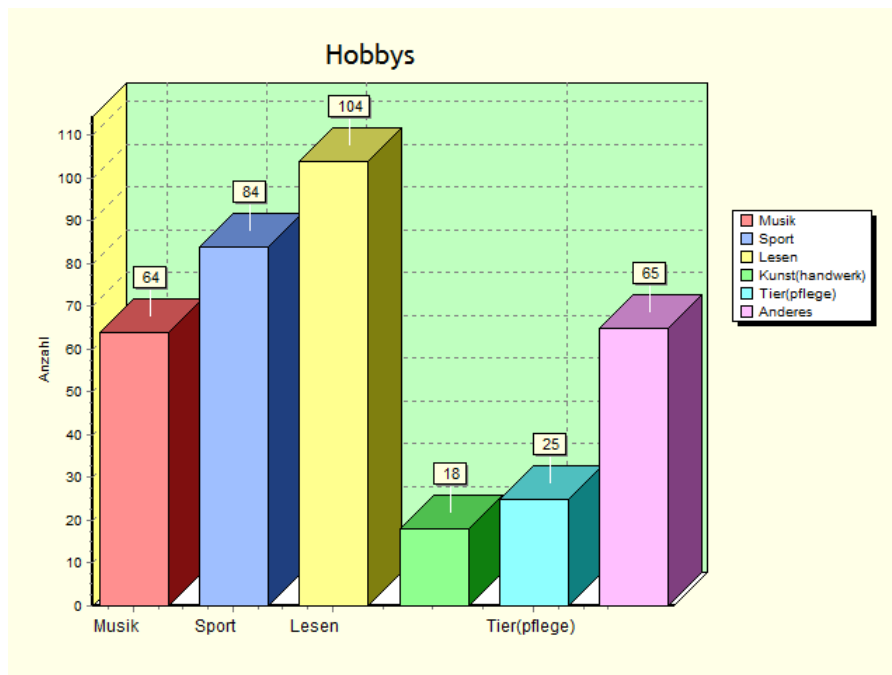
Mo Di Mi Do Fr Sa So



Das Schaubild zeigt eine leichte Erhöhung am Samstag, die allerdings nicht signifikant ist. Familientermine fallen offenbar an jedem Tag an, interessant ist aber die Betrachtung mit der vorausgehenden Grafik zu den Diensterminen. Der Samstag wird vermehrt als Familientag gestaltet, der frei von beruflichen Terminen sein soll.

C) Welche Hobbys pflegen Sie?

- Musik
- Sport
- Lesen
- Kunst(handwerk)
- Tier(pflege)
- Anderes:



Mehrfachnennungen waren möglich. Beachtlich ist es, dass so viele Kolleginnen und Kollegen Sport treiben. Dass Lesen ein weit verbreitetes Hobby ist, überrascht nicht wirklich, auch Musizieren nicht, weil beides im kulturellen Umfeld des Pfarramts unmittelbar angesiedelt ist. Was dies nun im Zusammenhang Gesundheitsvorsorge und Ähnlichem heißt, müsste noch weiter erfragt werden, ebenso wie andere Hobbys. Sicherlich würde sich eine große Vielfalt an Talenten und Interessen zeigen, die dazu beitragen, manches Vorurteil darüber, wie Pfarrerinnen und Pfarrer sind, abzubauen.

Wie viel Zeit verwenden Sie dafür? _____ Std/pro Woche

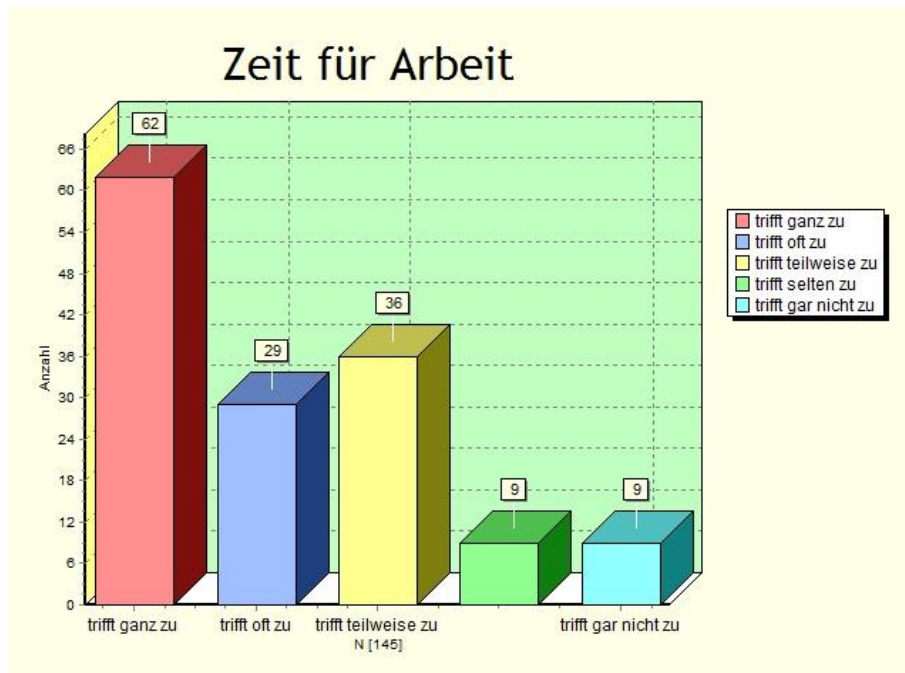
Als Mittelwert wurden 5,5 Stunden errechnet.

Es fällt mir schwer, mir Zeit für die Bewältigung aller Arbeitsaufgaben zu nehmen (es bleibt immer ein echter oder/und gefühlter Rest zu tun):

Trifft ganz zu

Trifft teilweise zu

Trifft gar nicht zu



Offenbar bleibt bei 91 der Kolleginnen und Kollegen das Gefühl präsent, nicht alles erledigen zu können. Inwieweit sich das gesundheitlich auswirkt, ist allein aufgrund dieser Auswertung nicht zu beantworten. Allerdings ist im Zusammenhang mit den Debatten um Burnout und Depression infolge von Arbeitsüberlastung ein „Erkrankungsbegünstiger“ das Nichtabschalten können bzw. nicht zur Ruhe kommen können. Insofern ist diese Zahl durchaus besorgniserregend, trifft es doch auf beinahe Zwei-Drittel der Antwortenden zu.

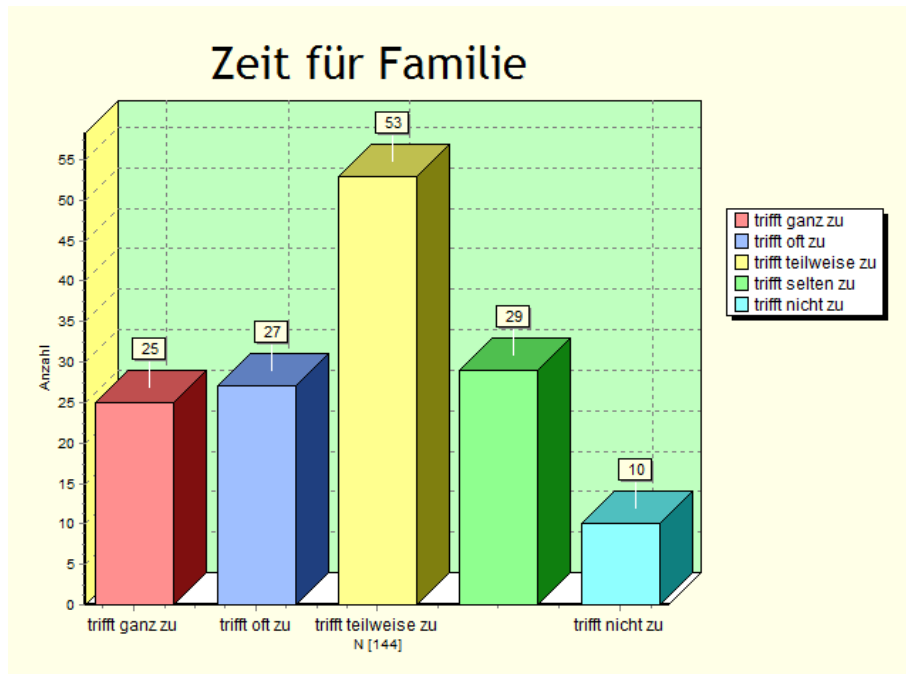
Es fällt mir schwer, mir Zeit für meine Familie zu nehmen:



Trifft ganz zu

Trifft teilweise zu

Trifft gar nicht zu



Dahinter verbirgt sich ohne Zweifel auch der hohe Anspruch, den viele Pfarrerinnen und Pfarrer an sich selbst stellen. Die Arbeit ist sehr wichtig, folgt man den arbeitsethischen und professionstheoretischen Untersuchungen, wie sie in den letzten Jahren an verschiedenen Stellen veröffentlicht wurden. Allerdings ist nicht daraus abzuleiten, dass die pfarrerlichen Familienstrukturen tragfähiger oder weniger tragfähig oder auch nur mehr oder weniger belastend als andere Familiensysteme sind, die eine Berufstätigkeit mit einbeziehen müssen (was der Regelfall ist, meist mittlerweile auch eine doppelte Berufstätigkeit).

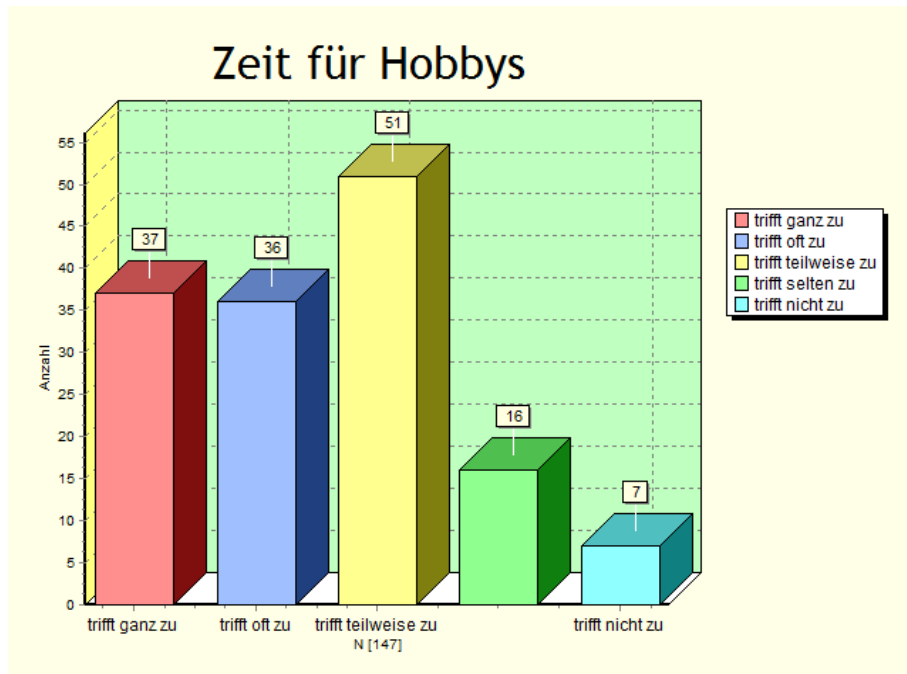
Die nachfolgenden Diagramme ergeben im Zusammenhang ein Bild davon, wie Arbeit, Freizeit, theologische und spirituelle Interessen verteilt sind und was erwünscht wird.

Es fällt mir schwer, mir Zeit für meine Hobbys zu nehmen:

Trifft ganz zu

Trifft teilweise zu

Trifft nicht zu

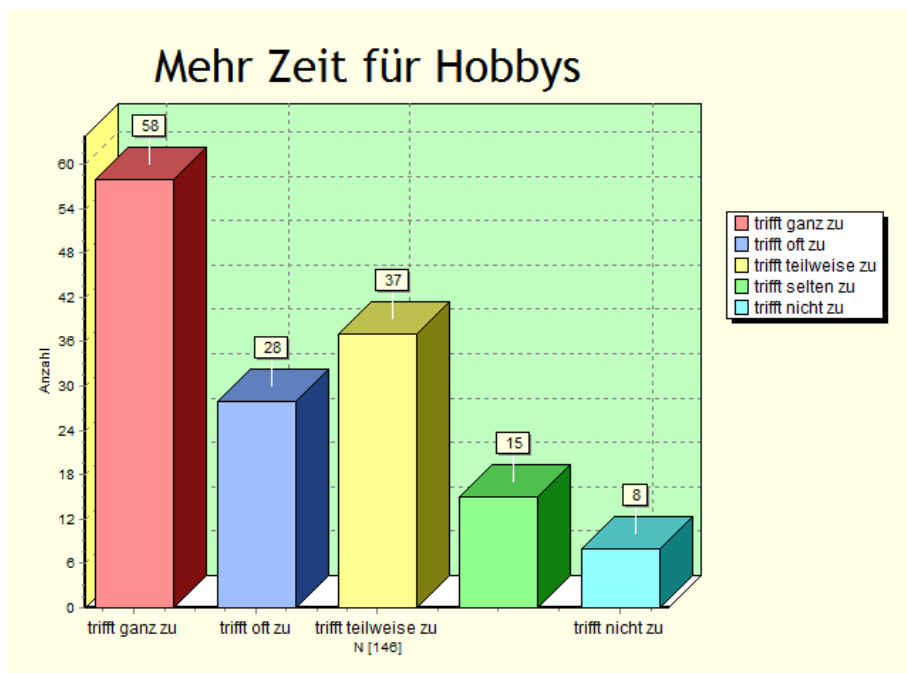


Ich hätte gern mehr Zeit für mich und meine Hobbys:

Trifft ganz zu

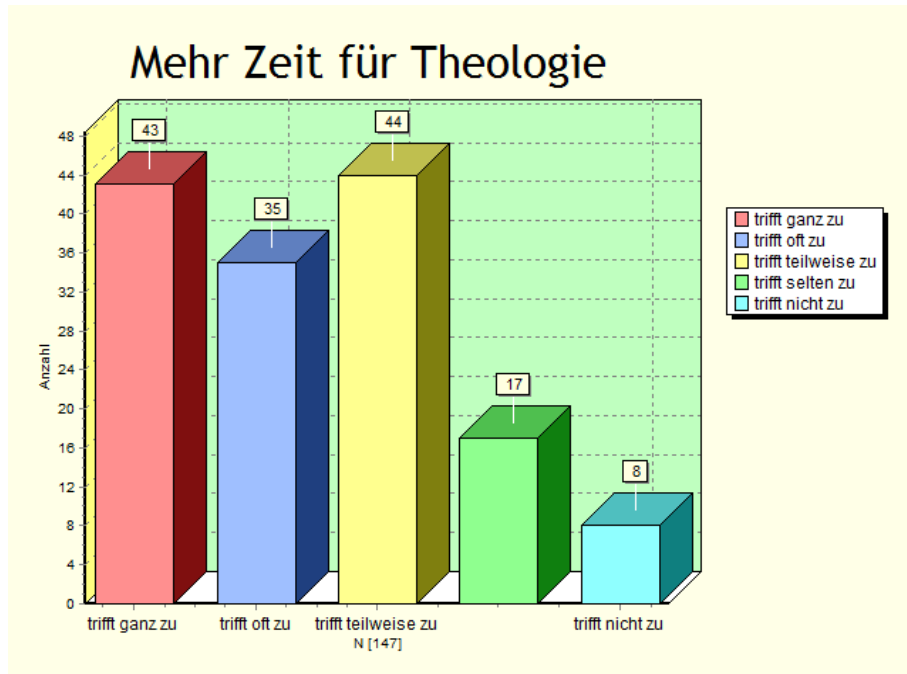
Trifft teilweise zu

Trifft nicht zu



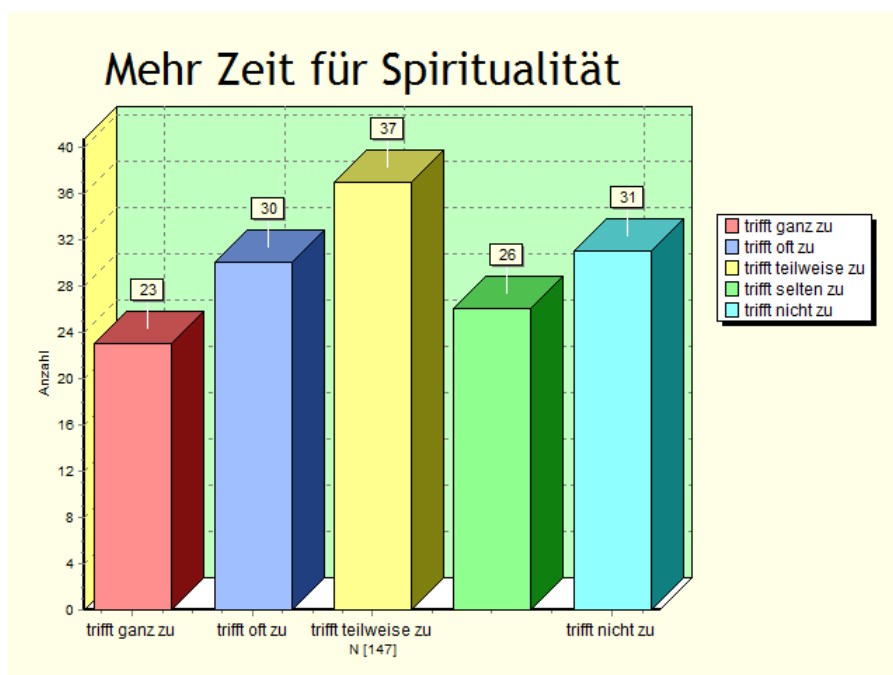
Ich hätte gern mehr Zeit für theologisches Arbeiten/Selbststudium:

-
- Trifft ganz zu Trifft teilweise zu Trifft nicht zu



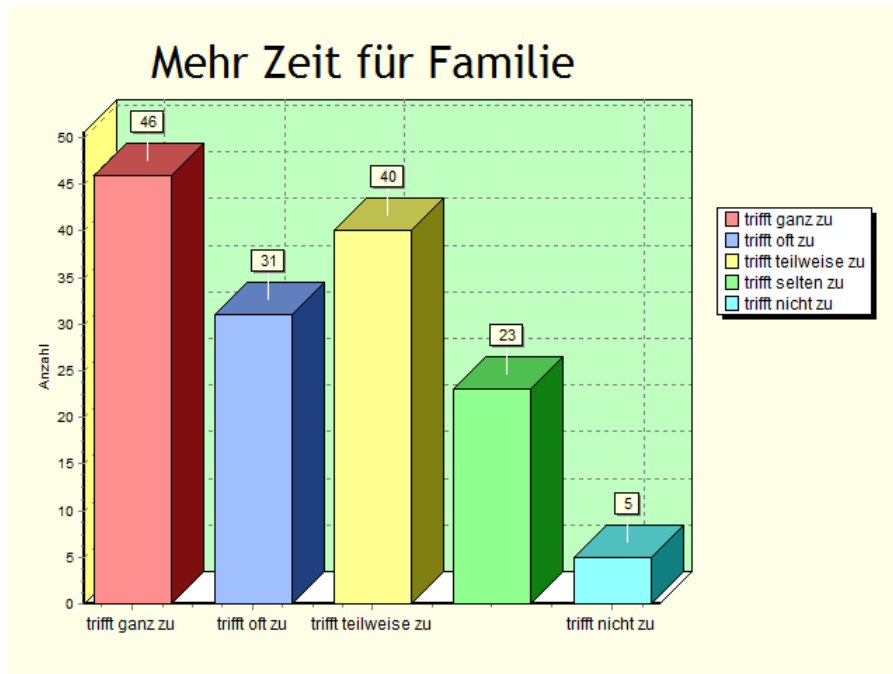
Ich hätte gern mehr Zeit für spirituelle Übungen:

-
- Trifft ganz zu Trifft teilweise zu Trifft nicht zu



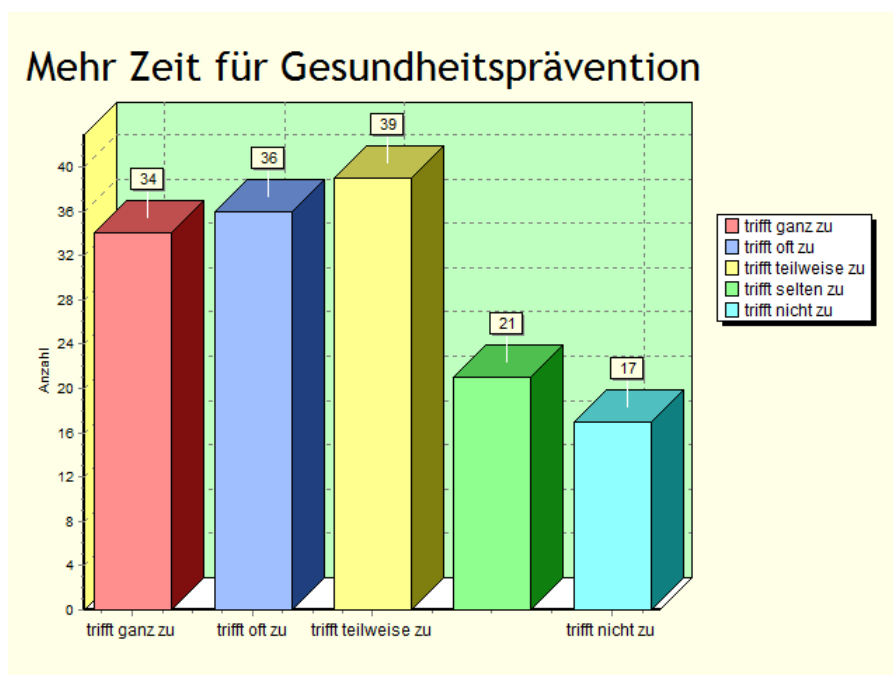
Ich hätte gern mehr Zeit für meine Familie:

-
- Trifft ganz zu Trifft teilweise zu Trifft nicht zu



Ich hätte gern mehr Zeit für Gesundheitsprävention:

-
- Trifft ganz zu Trifft teilweise zu Trifft nicht zu



In der Summe zeigen die Diagramme den subjektiven Eindruck der befragten Personen an, dass die berufliche Belastung zu wenig Raum lässt für die Sorge um die eigene Person.

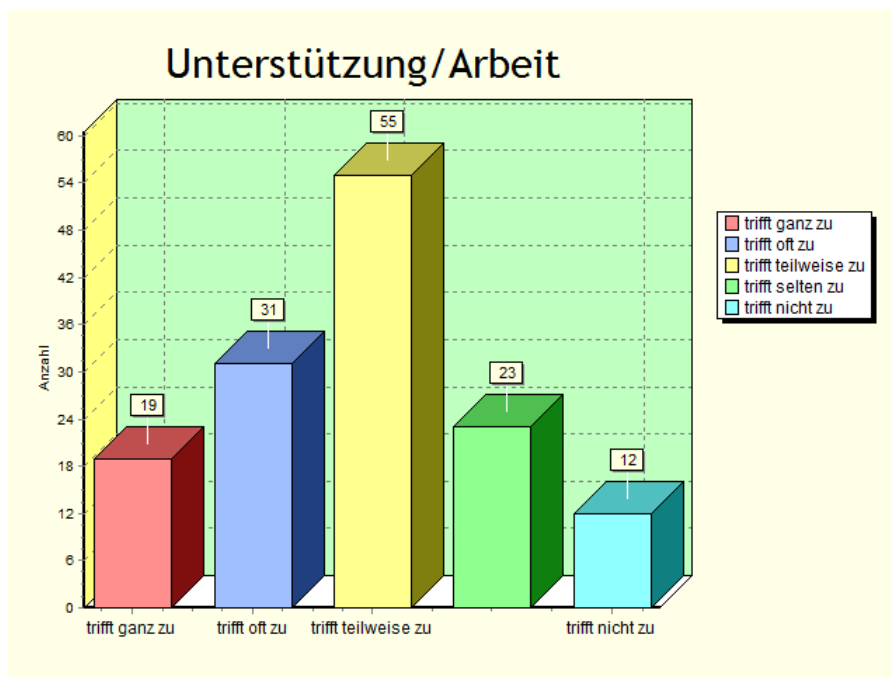
Unterstützungsangebote und meine Wahrnehmung

A) Bei der Bewältigung meiner beruflichen Aufgaben erhalte ich ausreichend Unterstützung:

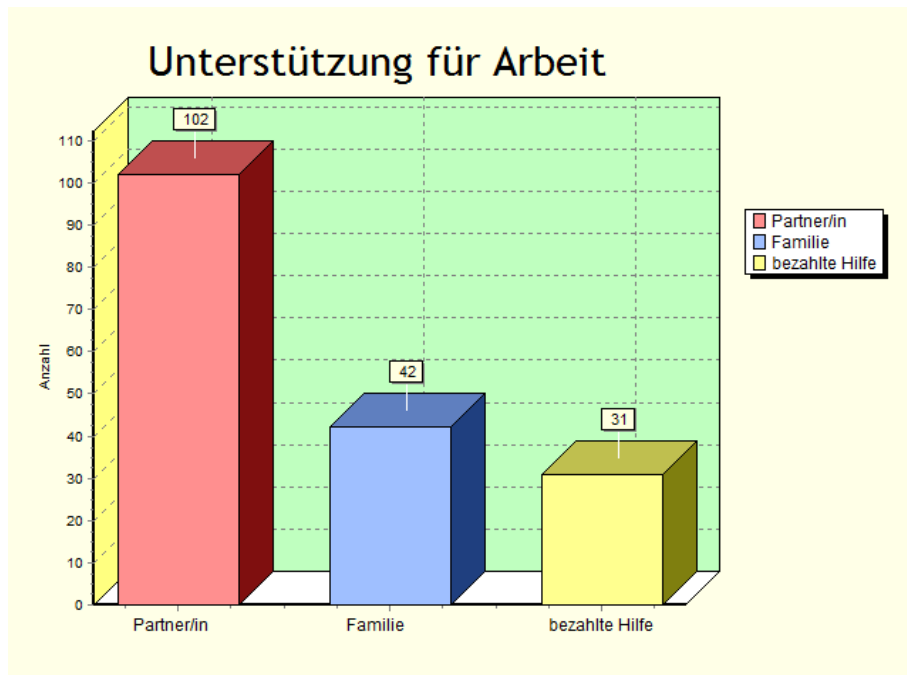
Trifft ganz zu

Trifft teilweise zu

Trifft nicht zu



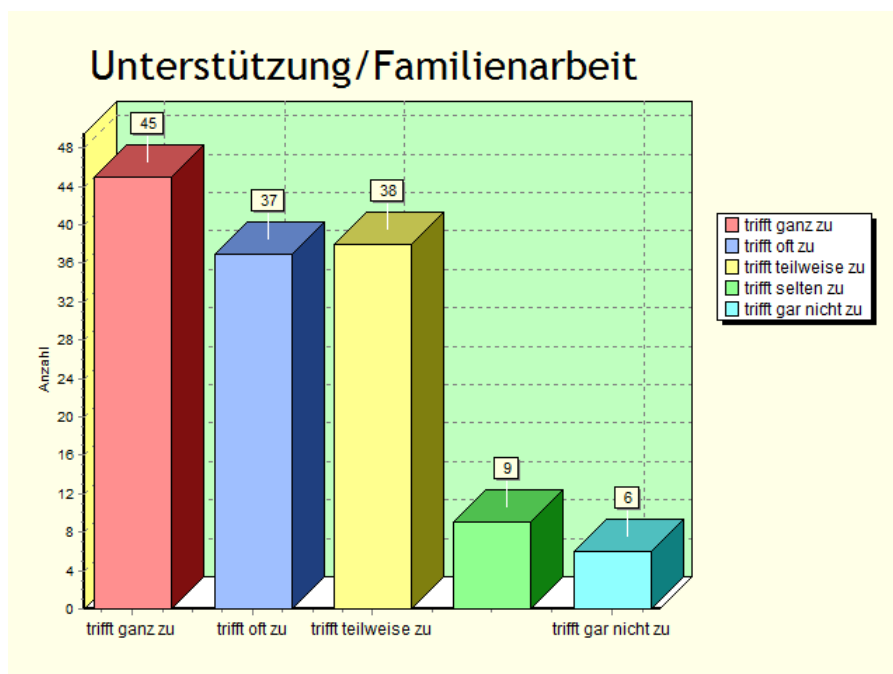
- a) Von meiner/meinem Partner/in: Ja Nein
- b) Von Familienangehörigen: Ja Nein
- c) Unterstützung, die ich bezahle: Ja Nein



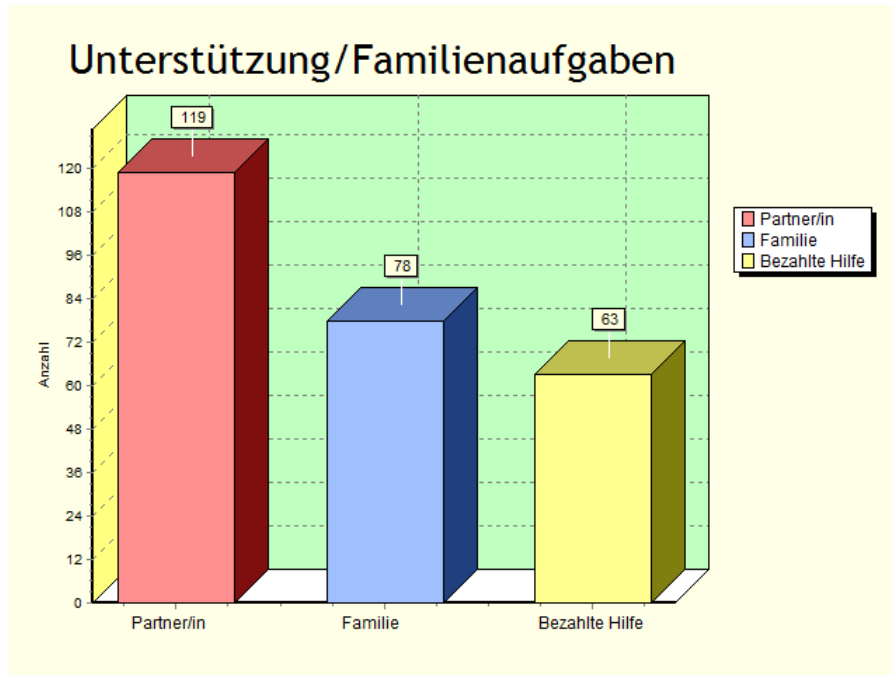
Angemerkt wurde die Frage nach der Unterstützung seitens des Dienstherrn.

B) Bei der Bewältigung meiner familiären Aufgaben erhalte ich ausreichend Unterstützung:

-
- Trifft ganz zu Trifft teilweise zu Trifft nicht zu

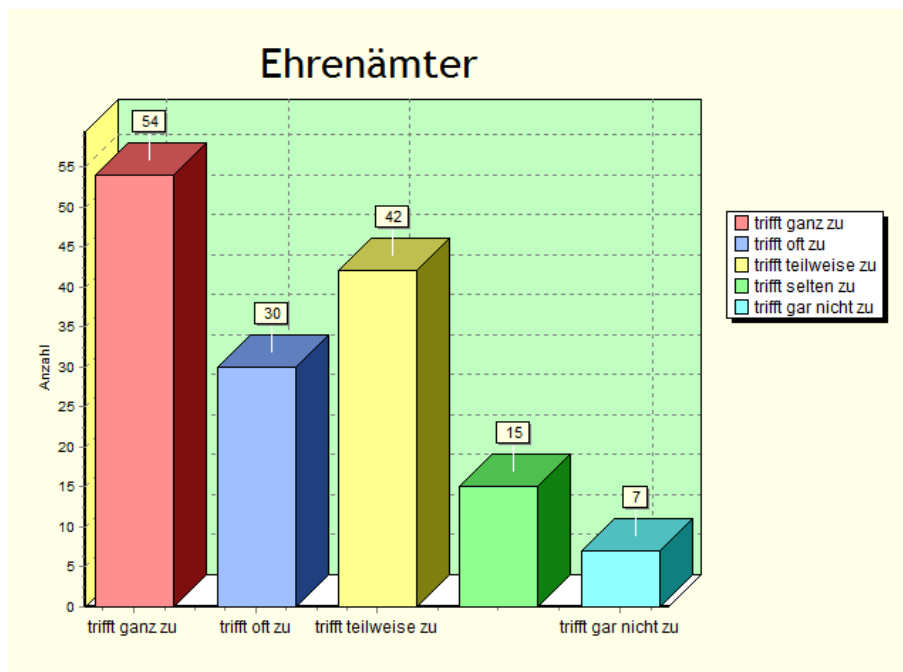


- a) Von meiner/meinem Partner/in: Ja Nein
 b) Von Familienangehörigen: Ja Nein
 c) Unterstützung, die ich bezahle: Ja Nein



C) Ich lege Wert auf die Ausübung von Ehrenämtern, Hobbys und anderem außerhalb meines beruflichen Umfeldes:

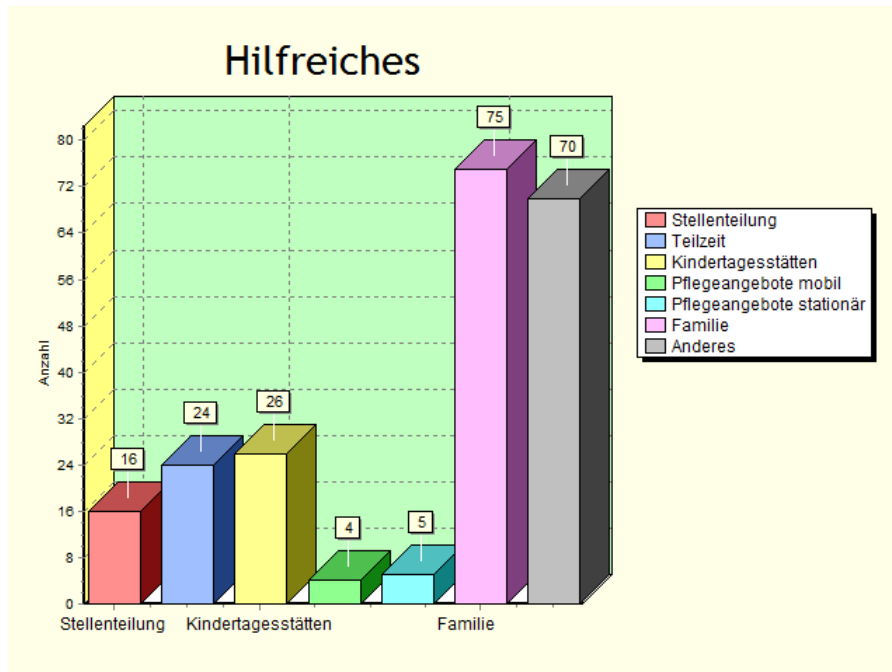
- ○ ○ ○ ○
- Trifft ganz zu Trifft teilweise zu Trifft nicht zu



Rund ein Drittel der Kolleginnen und Kollegen nehmen Ehrenämter außerhalb ihres eigenen beruflichen Bereichs wahr. Sie sind damit zugleich in die Thematik Haupt- wie Ehrenamt eingebunden, weil sie Beides leben.

D) Was ist derzeit für Sie hilfreich, um die Life-Work-Balance zu halten:

- Stellenteilung
- Teilzeit
- Kindertagesstätten
- Pflegeangebote
- mobil
- stationär
- Familie
- Anderes: _____



Hier ist es im Nachhinein bedauerlich, dass nicht mehr Raum geblieben ist, um Hilfreiches weiter aufzuschlüsseln. Allerdings war von Anfang an intendiert, diese Frage auch in den Gesprächsrunden zu verfeinern und dort nachzufragen, welche positiven Erfahrungen, Pfarrerinnen und Pfarrer als hilfreich weitergeben können und wollen.

E) Wie beurteilen Sie Ihre persönliche Balance von Arbeit, Familie und Freizeitausgleich:

Ca. ein Drittel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist zufrieden mit ihrer beruflichen und privaten Situation, ein weiteres Drittel kennt Phasen, in denen die Balance zu kippen droht, das dritte Drittel fühlt sich unter so hohem Druck, dass sie sich um die eigene Gesundheit und ihre Lebensbalance sehr sorgen. Sie fühlen sich bereits ausgebrannt und haben wenig Hoffnung, dass dies sich in Bälde ändert.

Immer wieder genannt werden folgende Punkte:

- Freier Tag als Standard
- Regelmäßiges verbindlich freies Wochenende

- Wertschätzung und Rückenstärkung durch die Dienstvorgesetzten (gerade auch in Konfliktfällen)
- Supervision und Coaching (außerhalb der Bezüge der Landeskirche).

Die Beiträge sind teilweise sehr ausführlich und persönlich, gerade dort, wo Not beschrieben wird.

Bereits hier zeichnet sich ab, dass an drei Bereichen zu arbeiten ist, nämlich an Strukturellem im landeskirchlichem Rahmen (Gesetzliches und Amtliches), an Strukturellem im kirchlichen Umfeld (Kooperationen, Absprachen, Umgang miteinander) bzw. an die Institutionskultur und an das persönliche Selbstmanagement. Diese drei Bereiche wurden dann auch bei den Gesprächen nochmals aufgenommen.

Teilweise gab es auch gesonderte Briefe und Materialien zu diesem Themenbereich, die jeweils dann auch Vorschläge beinhalteten. Diese wurden in den Gesprächsrunden aufgenommen oder auch direkt in Maßnahmenüberlegungen einbezogen.

Die Gespräche und ihre Ergebnisse

Termine

9. Mai: Gespräche mit Pfarrern mit/ohne Partnerin
16. Mai: Gespräche mit Pfarrerinnen mit/ohne Partner
30. Mai: Gespräche mit Pfarrehepaaren bzw. mit im kirchlichen Bereich beschäftigten Partnerinnen und Partnern
6. Juni: (ausgefallenes) Gespräch mit Alleinlebenden (nur eine Anmeldung sowie eine Zweite unter Vorbehalt wegen Terminenge)

In den Gesprächen zeigte sich, dass die Kolleginnen und Kollegen dezidiert sagen konnten, was hilfreich und was weniger hilfreich für ihre Tätigkeit sei. In den Diskussionen wurden folgende Vorschläge genannt: freies Wochenende, Rückenstärkung, Entlastung von übergemeindlichen Aufgaben und Sonderfunktionen, der Einsatz einer Springerin oder eines Springers im Dekanat, eine verbesserte Regelung im Kirchenbezirk, die die Abstimmung der beruflichen Rahmenbedingungen auf die Erfordernisse der Familie, berufsbegleitendes Coaching. Angeregt wurde die Zurverfügungstellung von Teilzeitstellen, die aber auch wirkliche Teilzeitstellen sind, oder die Möglichkeit zur Stellen-Teilung, auch ohne ein Ehepaar zu sein.

Insgesamt ließen sich die Anregungen in drei Bereiche strukturieren, einmal die Erwartungen an den Dienstherrn, die Struktur und die Organisation, sodann die Erwartungen an das Miteinander, an die Kolleginnen und Kollegen und die Institutionskultur sowie schließlich die Erwartungen an das eigene Ich bzw. Hilfreiches zur Unterstützung.

Erwartungen an den Dienstherrn, die Struktur und Organisation

Pfarrerinnen und Pfarrer sollen nicht als Dienstleister dargestellt werden. Es gilt zu betonen, dass sie Geistliche seien, womit auch Rückendeckung gewährt wird. Der Landeskirchenrat als Personalsteuerungseinheit soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem persönlichen Familiensystem annehmen, was bedeutet, dass auf Berufstätigkeit von Ehepartnerinnen und -partnern oder Lebensgefährten/innen, die möglicherweise nicht in räumlicher Nähe wohnen, Rücksicht genommen werden.

Dahinter verbirgt sich unter anderem die Frage, wie soziale Netzwerke – gerade auch außerhalb des Internets – gepflegt werden können. Im Zentrum der Debatte stand somit auch hier die Frage nach verlässlichen Arbeitszeiten angesichts einer Sieben-Tage-Woche.

Gewünscht wird die Kommunikation freier Zeiten seitens des Dienstherrn gegenüber den Ansprüchen von Presbyterium und Gemeinden.

Für Frauen und Männer in der Familienphase wurde angeregt, Teilzeitmodelle wie die im öffentlichen Dienst zu schaffen, die nicht Ehepaar-bezogen sind. Dies würde bedeuten, dass über eine Stellenbörse Absprachen unter Kolleginnen und Kollegen möglich sind. Damit einhergehen sollen Regelungen des Dienstauftrages, der Residenzpflicht und andere Voraussetzungen des Pfarrberufs.

Auch hier steht im Hintergrund eine klare Aussage zu arbeitsfreien Zeiten, die notwendig sind, um Familie, Freunde und anderes Lebenswichtiges in Einklang zu bringen. Hinterfragt wurde auch die Gemeinschaft von Leben und Arbeit. Oftmals erschien es den Kolleginnen und Kollegen sinnvoller, das Büro außerhalb des Pfarrhauses zu verlegen, um zu verdeutlichen, dass sie Arbeitszeiten und Sprechstunden haben und nicht etwa zu Hause sind.

Bezüglich der Struktur wurde mehrfach angefragt, wie die Forderung nach Zielorientierung und Ressourcenorientierung für eine befriedigende Kommunikationsstruktur und Strukturentwicklung genutzt werden könnten. Hierzu erschien es den Kolleginnen und Kollegen notwendig, auch Dissens einzubinden und zu nutzen. Dies kann in einem Leitbildprozess bzw. einem Aushandlungsprozess für Kooperationen geschehen, der dann allerdings geleitet und entsprechend moderiert werden soll. Hierzu gilt es, Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Angefragt wurde auch eine gerechte Bezahlung innerhalb der Pfarrerschaft und des Landeskirchenrates sowie der Kirchenbeamten. Hiermit war nicht verbunden, dass andere zu gut oder zu schlecht bezahlt werden, sondern dass hier ebenso wie im Bereich der Personalentwicklung und der Gremienbesetzung Transparenz hergestellt werden soll.

Am Beispiel der Notfallseelsorge wurde verdeutlicht, dass Kolleginnen und Kollegen für übergemeindliche Dienste entlastet werden müssen. Im Gespräch war auch eine Professionalisierung der Notfallseelsorge, wie dies in den Notdiensten der Ärzteschaft und Apothekerschaft mittlerweile üblich ist.

Insgesamt lässt sich sagen, dass die Kolleginnen und Kollegen sich eine klare Beschreibung dessen wünschen, was erwartet werden kann und was darüber hinausgeht und somit auch abgelehnt werden kann.

Erwartungen an das Miteinander, an die Kolleginnen und Kollegen, an die Institutionskultur

Mehrfach ins Gespräch gebracht wurde die Frage nach dem Aufbau einer Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und einem konstruktiven Umgang mit Dissens und Fehlern. Gerade wenn eine stärkere regionale Zusammenarbeit notwendig wird, um Kräfte zu bündeln, erscheint dies unabdingbar. Es ist notwendig, dass Ehrlichkeit, Anerkennung, Wertschätzung und Erfolg wechselseitig anerkannt und entgegengebracht werden. Da dieses häufiger genannt

wurde und auch in der Auswertung der Fragebögen eine Rolle spielte, wird hier am Klima innerhalb der Mitarbeiterschaft zu arbeiten sein. Im Hintergrund dieser Frage steht die Stärkung des „Wir-Gefühls“ bzw. der Aufbau eines Solchen. Die Frage der Kommunikation in Drucksituationen ist hier zu bedenken. Unter Druck wird die Kommunikation rauher, weniger höflich, allerdings sollte sie nicht als kalt und unhöflich oder gar als nicht existent empfunden werden.

Offen waren die Kolleginnen und Kollegen für Kooperationen, neue Arbeitsformenmodelle, wie sie zum Teil aus anderen Professionsberufen bereits bekannt sind, sowie für Regionalisierung. Allerdings wurde darauf Wert gelegt, dann auch in Richtung effektiver Sitzungsgestaltung und effizienter Dienstgespräche zu schulen.

Im Bereich der Stärkung und des Coaching gab es viele Anregungen: kollegiale Beratung sollte als Methode im Kollegenkreis angeboten werden; Coaching, Begleitung und Seelsorger sollen selbstverständlicher als bisher angeboten und genutzt werden, zum Teil wurde dies außerhalb der Bezüge der Landeskirche eingeklagt. Regelmäßige Supervisionen schienen den Kolleginnen und Kollegen wünschenswert, ebenso die Zeit für theologisches Arbeiten und ein strukturierter Austausch auch über den eigenen theologischen Tellerrand hinaus. Hierzu erschien es durchaus sinnvoll, auch interdisziplinäres Arbeiten zu fördern und zu würdigen. Thematisiert wurde in diesem Zusammenhang der Aufbau eines Systems des Wissensmanagements.

Für den gemeinsamen Weg in die kirchliche Zukunft wurde der Wunsch nach offenen Gesprächsräumen/open space laut. Man wünschte sich, dass alle zu Wort kommen und ihre Vorstellungen zur Zukunft des „Betriebs“ ins Gespräch bringen können.

Erwartungen an das eigene Ich – Hilfreiches zur Unterstützung

Den Kolleginnen und Kollegen war durchaus bewusst, dass sie selbst Vieles zur ausgeglichenen Life-Work-Balance beitragen können. Sie nannten unter anderem das Thema Zeitmanagement, das auch freie Zeiten als Termine mit sich selbst nennt, das Thema „Nein sagen“ lernen und „Nein akzeptieren“ lernen sowie die Bereitschaft, kollegiale Beratung, Coaching und Supervision anzunehmen.

Ebenso wichtig erschien ihnen, eigene Talente einbringen zu können, aber auch Defizite benennen zu dürfen, die möglicherweise durch das Talent anderer ausgeglichen werden können. Gerade im Zusammenhang der Wertschätzungsthematik wünschten sie sich, dass ein solides Miteinander gefördert und unterstützt wird.

Deutlich war, dass die Angebote beispielsweise des Instituts für Fort- und Weiterbildung nur in eigener Verantwortung wahrgenommen und gegenüber der Gemeinde oder der Schule oder einer anderen dienstgebenden Institution vertreten werden können.

Es wurde in diesem Zusammenhang durchaus gewürdigt, dass viele Angebote bereits vorhanden sind. Allerdings wurde auch deutlich, dass in der Fülle der Kommunikation manche guten Angebote überhört oder überlesen werden.

Hilfreiches zur Life-Work-Balance in schwierigen Phasen

Ausführlich gingen die Kolleginnen und Kollegen auf Hilfreiches und positiv Unterstützendes ein. Die vielen Anregungen sollen hier genannt und aufgezählt werden, in der Hoffnung, dass der eine oder die andere eine gute Idee dabei findet:

- Flexible Arbeitszeiten oder verlässliche Arbeitszeiten im Sinne von Strukturiertheit
- Positive Resonanz beispielsweise durch die Schulleiterin/den Schulleiter
- Unterstützung durch die Partnerin/den Partner
- Eine flexible, gute Tagesmutter (wenn Kinder im Haus sind)
- Eine Schreibkraft, teilweise privat finanziert¹, für das Büro
- Gute und regelmäßige Fortbildungen
- Eine Leidenschaft außerhalb der Kirche
- Familienkarte Fitnessstudio: sich bewegen, wenn man Zeit und Lust hat
- Sport, Sport, Sport
- Freier Tag; Mut zur Lücke und zu einem freien Abend
- Feste Termine für Hobbys, Familie, Freunde usw.
- Frühzeitiges Befassen mit Life-Work-Balance und mit Stellenteilung
- Sich Eigenliebe und Faulheit erlauben, zumindest von Zeit zu Zeit
- Geistliche Begleitung
- Familienkalender
- Coaching und/oder Supervision
- Regelmäßiges wöchentliches Radfahren
- Ehe/Familie
- Gespräch, mit einem vertrauenswürdigen Gegenüber

Soweit die Zusammenfassung der Gespräche in Kaiserslautern. Die Kolleginnen und Kollegen waren sehr offen und deutlich. Dies hat manches Ergebnis der Umfrage deutlich heraustreten lassen und wird helfen, geeignete Maßnahmen für ein dauerhaftes Arbeiten einzuleiten.

¹ Dies erscheint allerdings im Gesamtgefüge problematisch. Wo eine Schreibkraft benötigt wird, ist es nicht seitens der Pfarrerin oder des Pfarrers zu finanzieren. Dies kann allenfalls eine befristete Übergangslösung sein.

Aufnahme der Anregungen und Erwartungen

In einem Auswertungsgespräch haben wir uns darauf verständigt, zunächst zu klären, welche Maßnahmen direkt greifen können, weil die rechtlichen Voraussetzungen schon gegeben sind. Darüber hinaus soll auf den Fortbildungskalender und die im Entstehen begriffenen Broschüren des Instituts für Fort- und Weiterbildung hingewiesen werden. Dort geht es unter anderem um die Frage von gutem Leben und guter Arbeit.

In der Vorbereitungsgruppe waren also die folgenden Fragen zu besprechen:

- Welche Maßnahmen sind schon da (wie Rechte auf freie Zeiten und müssen „nur“ gut kommuniziert werden)?
- Welche können neu gesetzt werden, brauchen aber flankierende Maßnahmen, wie die Möglichkeit verbindlicher freier Wochenenden, die der Vertretung bedürfen und damit der Absprachen im Kollegenkreis?
- Welche sind zu setzen (neues Pfarrdienstrecht wäre dann die Gelegenheit, Veränderungen vorzunehmen)?
- Welche Angebote werden schon gemacht oder sollen künftig gemacht werden (Rücksprache mit den Bildungseinrichtungen unserer Landeskirche oder auch mit Einrichtungen in anderen Landeskirchen, Klärung der Teilnahmebedingungen)?
- Wo muss etwas neu auf den Weg gebracht werden (Gesundheitsprävention, Burn-out-Prävention ...)? Was ist schon im Werden, zum Beispiel die Broschüre zum Leben und Arbeiten des Instituts für Fortbildung oder bereits Fakt wie geistliche Begleitung oder Coaching, Supervision, kollegiale Beratung?

Umsetzung in konkrete Angebote

Freizeitregelungen

Die 36 Stunden-Regel: ist bereits Gesetz (gilt für jede Woche, wenn die Vertretung geregelt ist)

Pfarrdienstgesetz, § 28 Anwesenheitspflicht

(1) 1 Will die Pfarrerin/der Pfarrer ihren/seinen Dienstbereich verlassen, so hat sie/er Urlaub zu beantragen. 2 Verlässt die Pfarrerin/der Pfarrer ohne Urlaub schuldhaft ihren/seinen Dienstbereich, so verliert sie/er für die Dauer ihrer/seiner Abwesenheit den Anspruch auf Dienstbezüge.

(2) Absatz 1 Satz 1 gilt nicht für eine einmalige Abwesenheit von weniger als 36 Stunden im Laufe einer Woche und für die Teilnahme an den Sitzungen der Synoden als Synodale.

Denkbar ist ein freies Wochenende im Monat, wenn die Vertretung geregelt ist: Predigtzeiten abstimmen.

⇒ Notwendig ist hierzu die Bildung von Kooperationszonen, in denen die parochiale Versorgung der Gemeinde gewährleistet ist. Dies ist auch eine der Vorzüge der regionalen Kooperation, wie sie im Zukunftspapier angedacht wird (auch wenn dies natürlich nicht der erste Fokus ist);

vergleiche auch die Broschüre „Zusammenarbeit in der Region“, im Mai 2012 erschienen.

Kommunikation des Rechts auf freie Zeit an die Mitarbeitenden, die Presbyterien und die Gemeinden. Dies kann im Rahmen landeskirchlicher Veröffentlichungen geschehen, wie Informationen, Presbyteriumshandbuch oder auch bei Visitationen.

Beratungen und Begleitung

- Geistliche Begleiterinnen und Begleiter wurden im Jahr 2011 in unserer Landeskirche in ihren Dienst eingeführt. Informationen über das Institut für kirchliche Fort- und Weiterbildung <http://www.institut-kirchliche-fortbildung.de/> oder über Dezernat IV, Landeskirchenrat, Domplatz 5, 67346 Speyer, Telefon 06232-667108.
- Coaching und Supervision wird auch außerhalb der Fachgruppe der Landeskirche akzeptiert und in entsprechendem Maße bezuschusst. Informationen hierzu können

beim Institut für kirchliche Fort- Und Weiterbildung, Pfarrer Steffen Schramm, eingeholt werden.

- Kollegiale Beratung wurde als Methodentraining über das Institut für kirchliche Fort- und Weiterbildung angeboten. Dies kann wiederholt werden oder für Pfarrkonvente über das Institut oder über die Gleichstellungsstelle erfragt werden.
- Evangelische Exerziten als Möglichkeiten zur Ruhe zu kommen:
 - Evangelische Kirche in Bayern:**
<http://www.bayern-evangelisch.de/www/glauben/exerziten-im-alltag.php>
 - Kommunitäten und evangelische Klöster**
<http://www.evangelische-kommunitaeten.de/angebote/exerziten-einkehrtage/>
 - Evangelische Kirche in Baden**
<http://www.ekiba.de/549.php>
 - Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens**
http://www.evllks.de/leben_und_glauben/besinnung/431.html
- Hinweise auf Zeiten innerer Sammlung in Fortbildungen, Weiterbildungen, Studiensemester usw.: siehe Fortbildungskalender und Literaturverzeichnis, vgl. hierzu auch die Broschüre der VELKD: „stay wild statt burnout“
<http://www.velkd.de/downloads/burnout.pdf>
- „arbeiten und leben“; work-life-balance; Gedanken und Möglichkeiten, Reihe Personalentwicklung in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, Heft 6 mit Hinweisen zu Kliniken und Hilfseinrichtungen, Seminarhäusern usw.; anfordern über die Personalabteilung im Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, Mäuserstraße 11-13, 80333 München.

Auszeiten für Fortbildungen und zur freien Verfügung

- Studiensemester: Alle 7 Jahre können Pfarrerinnen und Pfarrer für ein Studiensemester an einer Universität freigestellt werden. Anträge werden über die Dekanate an das Institut für kirchliche Fort- und Weiterbildung gestellt, die Vertretung muss vor Ort geregelt sein.
- Sabbatical: Es gibt bereits die Möglichkeit, Freizeiten in Form eines Sabbaticals anzusparen, also für einige Zeit weniger Gehalt anzusparen, das dann für eine längere Auszeit zur Verfügung steht. Informationen hierzu sind bei Dezernat IV im Landeskirchenrat zu erhalten.

Weitergehende Überlegungen

Angedacht werden muss auch die Aufarbeitung des Berufsbildes, wie dies bereits an verschiedenen Stellen in der Landeskirche, nämlich im Verein Pfälzischer Pfarrerinnen und Pfarrer, im Zukunftsausschuss sowie bei Tagungen der Fort und Weiterbildung, geschieht.

Interessant sind in diesem Zusammenhang die Entwicklungen in anderen Professionsberufen wie dem Arztberuf und ähnlichen. Hier hat sich zur Entlastung ein Notruf bzw. Notfallvertretungssystem etabliert, das durchaus heftigen Widerständen seitens der Ärztinnen und Ärzten wie auch der Patientinnen und Patienten ausgesetzt war. Zugleich wurde eine Regelung notwendig, weil der Nachwuchsmangel in diesem Bereich bereits deutlich spürbar wird. Möglicherweise liegen hier Ansätze, die auch für den Pfarrberuf tragfähig gemacht werden können, siehe auch Überlegungen zu Kooperationszonen und Vertretungsregelungen.

Hier scheinen Modelle vorzuliegen, die als Vorbild dienen können für eine klare Gemeindeorientierung und Ansprechbarkeit durch Gemeindeglieder, die zugleich aber auch Garanten von Auszeiten und Zeiten der Regeneration für Hauptamtliche in den Kirchengemeinden und den anderen Diensten sind.

Nachwort

Erste Schritte zu einer Life-Work-Balance sind mit dieser Umfrage und ihren Ergebnissen getan. Es wäre vermessen anzunehmen, dass nun die Problematik gelöst ist. Dieses Papier versteht sich als Diskussionsgrundlage und als Angebot, miteinander über unseren Dienst, über unsere Profession, über unser Selbstverständnis ins Gespräch zu kommen, gerade auch angesichts einer Zukunftsperspektive, die mit viel Arbeit und Unsicherheit einhergehen wird.

Anregungen, Informationen und Weiterführendes werden gerne auf Anfrage weitergegeben. Wir sammeln sie in der Gleichstellungsstelle der Evangelischen Kirche der Pfalz. Wer etwas findet, was für andere hilfreich sein kann, möchte es mir bitte zukommen lassen.

Belinda Spitz-Jöst

Speyer, im Mai 2012

Herausgegeben

von der Gleichstellungsstelle und Dezernat IV der

Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche)

Verantwortlich: Gleichstellungsstelle – Pfarrerin Belinda Spitz-Jöst

Domplatz 5

67346 Speyer

Mai 2012