

Das Zueinander pastoraler Berufe ist also nach wie vor auch eine Frage des Zueinanders von Männern und Frauen in den pastoralen Berufen. Will die Kirche das Potential von Laien, Frauen und Männern, in der Seelsorge wirklich nutzen, muß sie die Aufteilung des pastoralen Berufsfeldes entlang überrückommener Geschlechterrollenkonzepte weiter auflösen. Sicherster Weg dahin scheint die spezifische Förderung von Frauen zu sein, um den Frauenanteil an den Positionen mit Macht und Einfluß deutlich zu erhöhen. Nicht nur die „normale“ seelsorgliche Arbeit, sondern auch Verantwortung, Definitionsmacht und Gestaltungsmöglichkeiten sollten unter Frauen und Männern gerecht verteilt sein. Bis dahin muß die Diskussion um eine gelungene Abgrenzung der pastoralen Berufe voneinander auch unter einer geschlechtsspezifischen Perspektive geführt werden. Der „Einbruch der Frauen in die Seelsorge“ hat sein Ziel noch längst nicht erreicht.

Johann Hafner und Regina Regenbrecht-Hafner

Zur Berufszufriedenheit von Gemein- dereferenten¹

Über die Entwicklung der neuen pastoralen Berufe gibt es bereits eine Vielzahl pastoraltheologischer und dogmatischer Arbeiten, die vor allem das institutionelle Profil dieser Berufe diskutieren. Es liegen jedoch kaum quantitative Untersuchungen über das Selbstverständnis der Berufstätigen vor. Man kann den geringen Bewerber- und den hohen Ausscheidernzahlen nur vage Tendenzen entnehmen. Auf Mitarbeitertagen kommen zuweilen ungebremst Kirchenfrust und Berufsunzufriedenheit zum Vorschein. Es meldet sich Bedarf nach Artikulation. Eine empirische Untersuchung unter den Gemeindeferenten der Diözese Augsburg will einen Beitrag dazu leisten.

Die Umfrage fand im Juni 1994 mittels Fragebogen unter allen in der Diözese Augsburg tätigen Gemeindeferenten statt.² 199 Per-

sonen wurde ein Bogen mit 3 offenen Fragen, 21 Multiple-choice-Fragen und 66 Aussagen zugesandt, zu denen der Zustimmunggrad gemäß einer standardisierten Skala (1 = „trifft völlig zu“ bis 5 = „trifft überhaupt nicht zu“) angegeben werden sollte. Pro Aussage wurde der durchschnittliche Zustimmunggrad und die durchschnittliche Standardabweichung errechnet. Beide Werte lassen sich mit dem Gesamtzustimmungsgrad von 2,63 bei positiv formulierten Aussagen (3,44 bei negativ formulierten Aussagen) vergleichen. Für weitergehende Folgerungen wurden Antwortgruppen herausgefiltert (d. h. alle Bögen, die auf inhaltlich verwandte Aussagen ähnlich reagieren) und deren Antwortverhalten auf bestimmte Fragen untersucht. Die Aussagen deckten neun Themenfelder ab, von den ersten Berufungserlebnissen bis zur jetzigen Gemeindegemeinsituation.

Berufswahl

Fast alle Gemeindeferenten stammen selber aus katholischem Milieu und rechnen dieser Tatsache ihre Berufswahl zu. Besondere kirchliche Ereignisse (wie Wallfahrten, Katholikentage, Jugendtreffen) oder datierbare spirituelle Erlebnisse haben kaum Einfluß. Daß jemand sich dazu entschlossen hat, Gemeindeferent/in zu werden, liegt also in einem allgemeinen Interesse an Kirche und vor allem an der eigenen, meist ländlichen Pfarrei, die man als engagierter Jugendlicher attraktiv erlebt. Kaum jemand wollte gezielt Gemeindeferent/in werden, das Vorwissen darüber war hierzu viel zu gering. Auch das Studium hat wenig zur Klärung des Berufsbildes beigetragen (3,17)³ mit der Ausnahme des Gemeindepastoriums, das einmütig als beste Entscheidungshilfe gewertet wird (2,01). Mittels Merkmalsverknüpfung wurde eine Gruppe

den. Ein persönliches Begleitschreiben sicherte den hohen Rücklauf von 60% (112 Bögen). Eine ausführlichere Auswertung wurde im Sommersemester 1994 als Diplomarbeit an der Universität Eichstätt, Abteilung München im Fach Gemeindepastoral eingereicht.

³ Rückwirkend wünschen sich 85% eine bessere psychologisch-seelsorgerliche Ausbildung, knapp 50% eine bessere Ausbildung in organisatorischen und Verwaltungsfragen. Nur jeweils 30% schlagen die Vertiefung der akademisch-theologischen bzw. der spirituellen Dimension vor. Als mit Abstand beliebteste Fächer rangieren die beiden exegetischen Disziplinen AT und NT (44 bzw. 34 Nennungen) weit vor der nächsten Platzierung Psychologie (13).

¹ Die Bezeichnung „Gemeindeferenten“ wird durchwegs inklusiv gebraucht.

² Zuvor war in einem Testlauf unter ausgewählten Personen der Fragebogen mehrfach verändert wor-

von 12 Antwortern ermittelt, die schon vor der Berufsergreifung wußten, worin ihre Tätigkeiten bestehen werden. Diese Gruppe erweist sich weniger abhängig vom Lob des Pfarrers, und ihre allgemeine Berufszufriedenheit ist mit 1,73 deutlich höher als bei ihren restlichen Kollegen (2,27). Als erste Schlußfolgerung darf man ziehen: Je früher Interessierte über das Berufsprofil Kenntnis erlangen (v. a. der Unterschied zu anderen pastoralen Berufen), desto höher fällt die Zufriedenheit im Berufsalltag aus. Die Studienwahl hängt vor allem an einem längerfristigen Engagement (häufigste Nennung: verbandliche Jugendarbeit), das eine Art Hineinwachsen ermöglicht. Der Einfluß expliziter punktueller Entscheidungen ist gering.

Berufsfelder

Die Gesamtzufriedenheit wurde bei unserer Umfrage mit dem überdurchschnittlich positiven Wert 2,27 angegeben. Direkt erfragte Einstellungen sind aber mit Vorsicht zu genießen, da sie meist ein verzerrtes Antwortverhalten durchlaufen. Es muß bereits ein hoher Leidensdruck vorliegen, um ehrlich einzugestehen, daß man in seiner Position unglücklich ist. Zudem bilden die noch Berufstätigen bereits das Resultat einer positiven Selektion, da viele Unzufriedene bereits einen anderen Beruf ergriffen haben. Deshalb wurde indirekt gefragt: „Ich würde heute wieder Religionspädagogik studieren“ und „Ich kann den Beruf der/des GR weiterempfehlen“. Beide Aussagen fanden eine signifikant geringere Zustimmung als die direkt geäußerte Berufszufriedenheit: nämlich 2,62 und 2,70. Der Beruf wird zwar innerhalb der eigenen Biographie für sinnvoll gehalten, nicht aber verallgemeinerungswürdig für andere.

Woher die große Differenz zwischen Selbstanwendung und Fremdempfehlung? Aufschluß gibt die Aufgliederung einzelner Berufsaspekte.

– Es kann nicht an inhaltlicher Monotonie liegen, denn der Berufsalltag wird interessanter empfunden, als von den Befragten im Vorfeld erwartet worden war. Aus der hohen Zustimmung (2,12) zu „Ich bin mit meinen Zuständigkeitsbereichen zufrieden“ kann geschlossen werden, daß die Gemeindefere-
renten in den Tätigkeitsfeldern arbeiten, die sie bevorzugen. Die beliebtesten *Arbeitsfor-*

men sind Einzelgespräche (89 Nennungen) und Gruppenarbeit (85) vor Unterricht (28) und Großveranstaltungen (12). Die beliebtesten *Personengruppen* sind Kinder (87) und Erwachsene (75) weit vor der Jugend (31) und den Senioren (8)⁴. Die beliebtesten *Aufgabenbereiche* sind Liturgie (61), thematische Arbeit (55), Sakramentenvorbereitung (53) und Bibelarbeit (51) vor Hausbesuchen (39), Krankenbesuchen (22) und Organisatorischem (20). Es liegt eine klare Neigung vor, mit Kindern und in der Liturgie zu arbeiten. Dem widerspricht die Hochschätzung der Martyrie („Ziel meines ganzen Wirkens“ 1,88) sowie der Diakonie (2,21) vor dem dritten Grunddienst Liturgie (mit dem vergleichsweise geringen Wert 2,64). Im Reiche der Letztmotive wird der Nächstdienst dem Gottesdienst vorgezogen, in der Konkurrenz der alltäglichen Tätigkeiten jedoch verhält es sich umgekehrt.

– Es liegt kaum am Mangel an Aufstiegschancen. Viele der Befragten haben die geringen Karrieremöglichkeiten zusammen mit der Berufswahl akzeptiert. Eine hohe Standardabweichung zeigt aber an, daß hier große Uneinigkeit unter den Antwortern herrscht.

– Vielfach wird spekuliert, daß die neuen pastoralen Berufe vor dem Hintergrund des altbekannten Pfarrerberufs verblaßten und kaum identifizierbar seien. Dies wird von den Augsburger Gemeindeferenten nicht so empfunden. Der Satz „Ich leide darunter, daß die Gemeinde das Berufsbild der/des GR zu wenig kennt und schätzt“ trifft auf eine überdurchschnittliche Ablehnung. Die Befragten erhalten Bestätigung aus der Gemeinde in einem Maße, in dem sie als „genügend“ wahrgenommen wird (2,42). Die Bestätigung durch den Pfarrer fällt weitaus geringer aus (2,80). Insgesamt erfahren sich die Gemeindeferenten als zufriedenstellend erfolgreich.

– Obwohl fast alle Gemeindeferenten in der Arbeitsgemeinde auch wohnhaft sind, dürfen (2,02) und können (2,32) sie Privat- und

⁴ Hierfür liegen uns Vergleichszahlen aus den USA vor, wo in den letzten Jahren breite Untersuchungen zum Thema pastorale Berufe gemacht wurden (New Parish Ministers, hg. v. National Pastoral Life Center, New York 1992, 101; National Association for Lay Ministry, No turning back, Chicago 1996): Auch dort ist Jugendarbeit die Tätigkeit mit der geringsten Anerkennungs- und Befriedigungsrate.

Dienstsphäre trennen bzw. die persönlichen von den dienstlichen Problemen auseinanderhalten (2,46). Bestätigt wird dies durch den niedrigen Stellenwert, den die Bestätigung durch den Pfarrer für das eigene Selbstwertgefühl einnimmt (2,68). Auch die Anforderungen der Kirche an den persönlichen Lebenswandel bilden kaum ein Problem (3,69 Ablehnungsgrad). Wenn dem Satz „Mehr als durch mein Tun wirke ich durch das Zeugnis meines Lebens“ (ein Zitat aus der Rahmenordnung der deutschen Bischöfe) dennoch mit 2,65 zugestimmt wird, dann kann sich das nur auf das berufliche, weniger auf das private Leben beziehen. Es zeigt sich: Gemeindereferenten sind keineswegs nur bezahlte Ehrenämter, die ihr idealistisches Engagement in der Jugendarbeit zum Brotberuf gemacht haben. Sie weisen vielmehr einen deutlichen Grad an Professionalisierung auf, sichtbar in ihrem Vermögen, eigene von beruflichen Belangen zu trennen.

– Zwischen Arbeit und Spiritualität wird ein signifikanter Zusammenhang angegeben: Einerseits führt die Arbeit zu Gott hin (2,56), andererseits schöpfen die Gemeindereferenten aus ihrer Gottesbeziehung Kraft für die Arbeit (2,00). Die Annahme, daß Unzufriedenheit aus einem Gegeneinander von Beruf und geistlichem Leben entsteht, konnte nicht bestätigt werden.

– Eindeutig wird jedoch die finanzielle sowie die kirchenrechtliche Ausstattung kritisiert: die Zufriedenheit mit dem Verdienst erhielt einen der vier geringsten Zustimmungsgrade (3,17)⁵, „Ich leide unter dem Mangel an kirchenrechtlichen Kompetenzen“ dagegen den niedrigsten aller Ablehnungsgrade (2,77). Vor dem Hintergrund der Neigung zu liturgischen Diensten ist dies nur logisch. Wer viel im Bereich Gottesdienst professionell arbeitet und dies auch gerne tut, der wird seine fehlende

⁵ Mehr als die dogmatischen Frontlinien (Gemeindeleitung, Sakramentenspendung) erhalten in den USA finanzielle Probleme die meiste Aufmerksamkeit (vgl. National Conference of Diocesan Directors, Just Wages and Benefits for Lay and Religious Church Employees, Washington 1990). Die Entlohnung der pastoralen Mitarbeiter beträgt in den USA 50 bis 65% des Durchschnittseinkommens von Berufstätigen mit vergleichbaren College-Abschlüssen. Viele pastorale Mitarbeiter sind gezwungen, ihre Arbeit auf Teilzeit herunterzuschrauben, um sich ein profitableres Zweiteinkommen zu verdienen. Daher finden sich unter den Pastoral Ministers besonders viele Mütter nach der Kleinkindphase und Rentner.

Beteiligung am „Endprodukt Sakramentenspendung“ um so schmerzhafter empfinden.

Bedingungen von Zufriedenheit

Aus fünf Fragen wurde die Gruppe der „Zufriedenen“ isoliert. Sie besteht aus 20 Mitgliedern und weist ein überdurchschnittliches Dienstalter auf. Für sie sind Gebet und Gottesbeziehung besonders wichtig. Ihre Identifikation mit der Kirche liegt 0,50 Punkte über dem Durchschnitt. Dies legte die Vermutung nahe, daß die Institution Kirche der entscheidende Faktor für die Berufs(un)zufriedenheit sei. Normalerweise entsteht Berufszufriedenheit im Zusammenspiel von Selbstwertschätzung (Deckung der persönlichen Neigung mit der Berufssituation) und Fremdwertschätzung (Deckung der persönlichen Eignung mit den Berufsanforderungen). Bei nichtkirchlichen Berufen ergibt sich das Berufsprofil aus der Rückkoppelung von Produktqualität und Kundenzufriedenheit und ist somit eine abgeleitete Größe. Andere Faktoren, wie Betriebsklima oder (Wohl)Befinden der Angestellten sind nicht weniger wichtig, aber genetisch nachgeordnet. Sie sind Elemente *innerhalb* des Hauptzweckes eines Unternehmens, d. i. auf Nachfrageänderungen reaktionsfähig zu bleiben.

Bei Kirchen ist das anders. Nicht etwa, weil im pastoralen Bereich Effektivität kaum meßbar wäre, sondern weil dort ein Faktor hinzu kommt, der nachfrageresistent ist, nämlich der der Sendung. Es geht bei Berufen der Kirche aus der Sicht der Institution darum, das Evangelium unverkürzt zu verkünden. Verkündigung erfolgt über die Berufstätigkeiten hinaus in einer bestimmten Lebensführung. Daher haben wir im pastoralen Bereich mit drei Größen zu rechnen: dem individuellen (Selbstwertschätzung), dem situativen (Gemeindeanforderung) und dem institutionellen Berufsprofil (Berufung, Sendung).

Die Beziehung der Gemeindereferenten zu letzterem haben wir versucht mittels „getarnter Zitate“ zu erfragen. Sieben Aussagen waren wörtlich den offiziellen Dokumenten zum Berufsprofil der Gemeindereferenten entnommen, ohne die Quelle anzugeben: aus „Zur Ordnung der pastoralen Dienste“, aus „Rahmenordnung für Gemeindereferenten/innen“, aus der Augsburger Diözesansynode, aus dem Beschluß der Würzburger Syn-

ode: „Dienste und Ämter“ sowie aus dem Zweiten Vatikanum: „Lumen gentium“. Solange Aussagen den bereichsspezifischen Einsatz und subsidiäres Begleiten betonen, werden sie gut akzeptiert (2,54 bzw. 2,17). Frappierend ist aber die hohe Zurückweisung der Aussage „Ich bin mir darüber im klaren, daß mir als Laie der Weltcharakter in besonderer Weise eigen ist und meine Arbeit vor allem Weltdienst, nicht Heildienst ist“ (3,64), die 17 Antwortverweigerungen und 11 kritische Kommentare provoziert hat. Ähnlich allergisch wurde auf „Ich sehe meinen Arbeitsschwerpunkt vor allem in der Unterstützung des Dienstes des Pfarrers“ (3,61) reagiert. Hier werden Grundmerkmale des institutionellen Berufsprofils abgelehnt. Faktisch arbeiten und fühlen sich die Gemeindereferenten als eigenständige Laienseelsorger, de iure ist ihr Beruf als Zuarbeiter für den Pfarrer konzipiert.

Man darf festhalten: Kein/e einzige/r vertritt das institutionelle Berufsprofil unverkürzt (niemand stimmt allen sieben lehramtlichen Aussagen mit 1 oder 2 zu). Bei schrittweiser Reduktion der Kriterien findet sich schließlich eine Gruppe von 15 Antwortern, die wir als „Kirchenidentifizierte“ bezeichnen wollen. Sie weisen zwar eine bessere Kooperation mit dem Pfarrer auf, ihre Berufszufriedenheit ist jedoch nur unmerklich höher (0,06) als die ihrer Kollegen. Dies legte den Verdacht nahe, daß keineswegs das institutionelle Berufsprofil ausschlaggebend ist, sondern das Verhältnis zum jeweiligen Pfarrer. Schon bei der Gruppe „Zufriedene“ war aufgefallen, daß diese viel Unterstützung durch ihren Pfarrer erfahren. Eine Kontrolluntersuchung (Bildung einer Gruppe „Berufsbild-Kritiker“) zeigte, daß diese umgekehrt weder mit ihrem Pfarrer über Konflikte reden (1,29 unter Durchschnitt) noch mit ihm kooperieren können (2,33 unter Durchschnitt!).

Ergebnis

Berufszufriedenheit herrscht also vor allem dort vor, wo ein gutes Arbeitsverhältnis mit dem Pfarrer besteht. Weit wichtiger als das institutionelle ist das situative Berufsprofil, d. h. Situation und Anforderungen vor Ort.⁶

⁶ Die amerikanische Studie „New Parish Ministers, 102“ kommt zu einem ähnlichen Ergebnis. Sie schließt, daß Zufriedenheit unabhängig von äußeren Faktoren wie Verträgen oder Arbeitsplatzbe-

Die Identifikation mit der Gemeinde gleicht sozusagen die Distanzierung vom offiziellen Berufsbild aus. Dementsprechend deutlich wird Gemeindeidentifikation (2,24) der Identifikation mit der Lehre der Gesamtkirche vorgezogen (3,01).⁷ Die Distanz zum offiziellen Berufsbild hat zwar keine direkten Auswirkungen auf die Berufszufriedenheit, aber sie erhöht das Konfliktpotential zwischen den Pfarrern, die evtl. das offizielle Berufsbild vom Gemeindereferenten (Unterstützung für den Pfarrdienst) vor sich haben, und den Gemeindereferenten, die diese Funktion ablehnen. Kommt es dann tatsächlich zum Konflikt, so wirkt sich dieser wegen des hohen Anteils an Gemeindeidentifikation der Gemeindereferenten um so schwerwiegender aus.

Praxis

Alois Reinhard-Hitz

Der Einsatz von „Laientheologinnen“ und „Laientheologen“ im Bistum Basel

Die Kirche braucht eine genügende Anzahl von geeigneten Dienstträgern und Dienstträgerinnen, die gemeinsam mit den übrigen Gläubigen und deren Charismen den Auftrag Christi im Dienst an den Menschen heute erfüllen. Kaum ein anderes Bistum hat eine so große Zahl von Diakonen und Laientheologen wie die große Diözese Basel, wo viele von ihnen auch als GemeindeleiterInnen eingesetzt sind. Trotz der positiven Erfahrungen und der Notwendigkeit von Geduld bleiben strukturelle Veränderungen unausweichlich. red

schreibungen (mit der einzigen Ausnahme, dem Gehalt) entstehe. Entscheidend sei hingegen, in welchem Tätigkeitsbereich vor Ort (ob Liturgie oder Schule) jemand eingesetzt ist und inwiefern die persönliche Situation streßfrei ist.

⁷ Anders als in Deutschland mit seinen dominierenden Konfessionen stehen die „pastoral ministers“ des US-amerikanischen Katholizismus unter einem immensen Konkurrenzdruck von seiten evangelikaler Denominationen. Dementsprechend wird das katholische Profil der eigenen Tätigkeit höher gewichtet (Feier der Sakramente und Engagement für soziale Gerechtigkeit).