

# **Zwischen professioneller Dienstleistung und Idealismus: Eine Erhebung zum Berufsbild „Gemeindereferent/in“ in der Diözese Rottenburg-Stuttgart**

Sabine Pemsel-Maier

## **1. Zu dieser Erhebung**

### **1.1 Hintergründe und Durchführung**

Die von mir im Jahr 2004 durchgeführte Erhebung zum Berufsbild „Gemeindereferent/in“ in der Diözese Rottenburg-Stuttgart wurde angestoßen durch den Wunsch des diözesanen Berufsverbandes und der für die Aus- und Weiterbildung Zuständigen, zum einen die Berufszufriedenheit zu eruieren und zum anderen angesichts der veränderten Situation in den Seelsorgeeinheiten die Weiterentwicklung des Berufsprofils voranzutreiben. Dazu erwies sich eine ausführliche Umfrage unter den 310 Berufsträger/inne/n in Form eines differenzierten fünfzehnteiligen anonymen Fragebogens als sinnvoll. Die Rücklaufquote war mit 56,4% ausgesprochen hoch, so dass die Umfrage den Anspruch auf Repräsentativität erheben kann.

Begleitet wurde das Forschungsprojekt von einer eigens dazu installierten Arbeitsgruppe, der Vertreterinnen des Berufsverbandes und der Verantwortlichen der Diözese angehörten; Berufsverband und Diözesanverantwortliche übernahmen auch die Finanzierung.

### **1.2 Präsentation und Publikation der Ergebnisse**

Die wichtigsten Ergebnisse der Erhebung wurden im Oktober 2004 auf der Jahrestagung des Berufsverbandes in Stuttgart einer großen Zahl von interessierten Berufsträger/inne/n sowie Vertretern des Bischöflichen Ordinariates präsentiert und auszugsweise ins Internet gestellt (unter: [www.kfh-freiburg.de/iaf-berichte](http://www.kfh-freiburg.de/iaf-berichte)). Eine Dokumentation sämtlicher Ergebnisse erscheint 2005 im Schwabenverlag Ostfildern.

## **2. Ausgewählte Ergebnisse**

### **2.1 Zusammensetzung der Berufsgruppe**

Die Erhebung über die Zusammensetzung der Berufsgruppe erbrachte neben Angaben zu Lebensstand, Altersverteilung, Studium, bisherige Stellenanzahl als bemerkenswerte Ergebnisse,

- dass der Anteil an Teilzeitarbeit und Beurlaubung mit insgesamt 39%

relativ hoch ist,

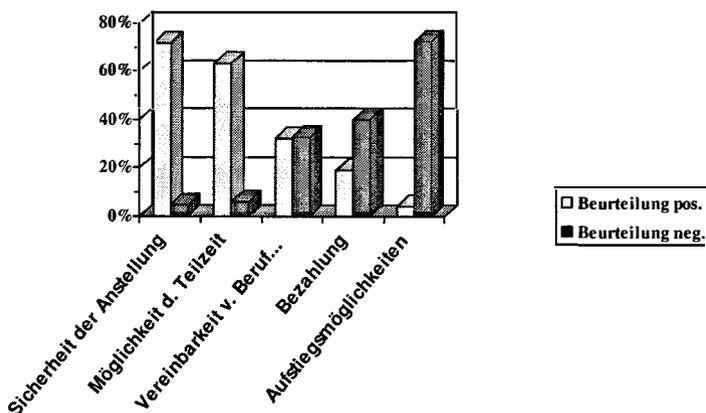
- dass fast die Hälfte vorher in einem anderen Beruf arbeitete und erst über Umwegen zu ihrem jetzigen kam,
- dass 42% der Befragten über Zusatzqualifikationen verfügen: am häufigsten Gestaltpädagogik, gefolgt von geistlicher Begleitung, Bibliodrama und Ritualleitung und mit je gleichem Anteil Gesprächsführung, Supervision, Beratung und Familienpastoral,
- dass von einem Viertel der Befragten Beratung und/oder Begleitung wahrgenommen wird.

## 2.2 Rahmenbedingungen

Am **wichtigsten** sind für die befragten Berufsträger die Anstellungssicherheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, mit gewissem Abstand folgen die Möglichkeit der Teilzeitarbeit und die Bezahlung. Aufstiegsmöglichkeiten sind demgegenüber weniger relevant.

Die **Beurteilung (vgl. Abb. 1)** dieser Bedingungen macht deutlich, dass die Stärken dieses Berufes tatsächlich in der Anstellungssicherheit sowie in der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit bestehen. Ambivalent gesehen wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Eindeutig – und nicht unerwartet – zeigen sich die Schwächen des Berufes: die Bezahlung sowie die mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten.

**Rahmenbedingungen:  
Tatsächliche Beurteilung (Abb. 1)**

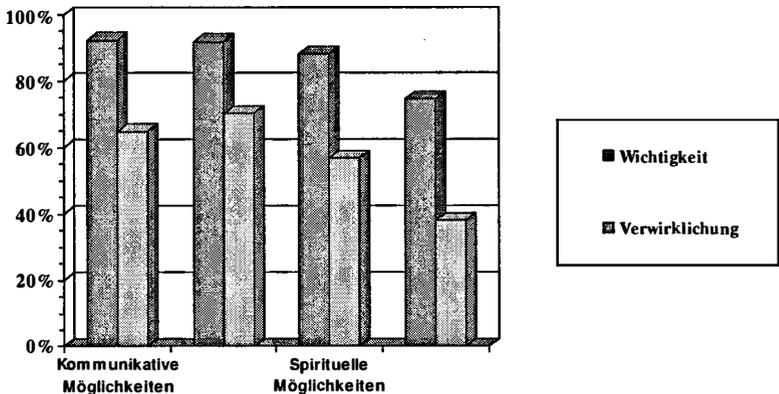


### 2.3 Möglichkeiten, die dieser Beruf bietet (vgl. Abb. 2)

Am **wichtigsten** sind für die Berufsträger die kommunikativen Möglichkeiten dieses Berufes sowie die Gestaltung der eigenen Arbeit; fast ebenso wichtig erscheinen die spirituellen Möglichkeiten. Mit gewissem Abstand, aber immer noch häufiger Nennung folgt die Mitgestaltung von Kirche, also Gemeinde bzw. Seelsorgeeinheit, Schule und Gesellschaft. Insgesamt wird deutlich, dass die Berufsträger hohe Erwartungen an ihren Beruf haben.

**Was die Verwirklichung** dieser Möglichkeiten betrifft, so gelingt am besten die Gestaltung der eigenen Arbeit, am schwierigsten scheint es, Kirche, Schule und Gesellschaft mitzugestalten.

**Möglichkeiten des Berufes:  
Wichtigkeit und Verwirklichung (Abb. 2)**

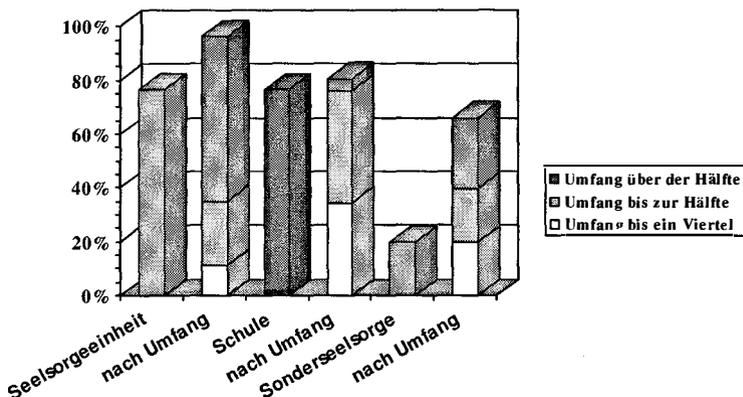


### 2.4 Arbeitsfelder (vgl. Abb. 3)

Drei Viertel arbeiten in einer Seelsorgeeinheit, exakt ebenso viele in der Schule – freilich in unterschiedlichem Umfang. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt dabei eindeutig in den Seelsorgeeinheiten; über 60% haben dort einen Auftrag, der mehr als die Hälfte ihrer Arbeit umfasst, dabei arbeiten 50% übrigens in drei oder mehr Gemeinden.

Der Schulanteil ist erwartungsgemäß geringer, umfasst aber immerhin bei drei Vierteln der Befragten bis zur Hälfte ihres Auftrags. Zwei Drittel sind für mehrere Schulen zuständig. Am wenigsten Berufsträger arbeiten in der Sonderseelsorge.

### Einsatzorte (Abb. 3)

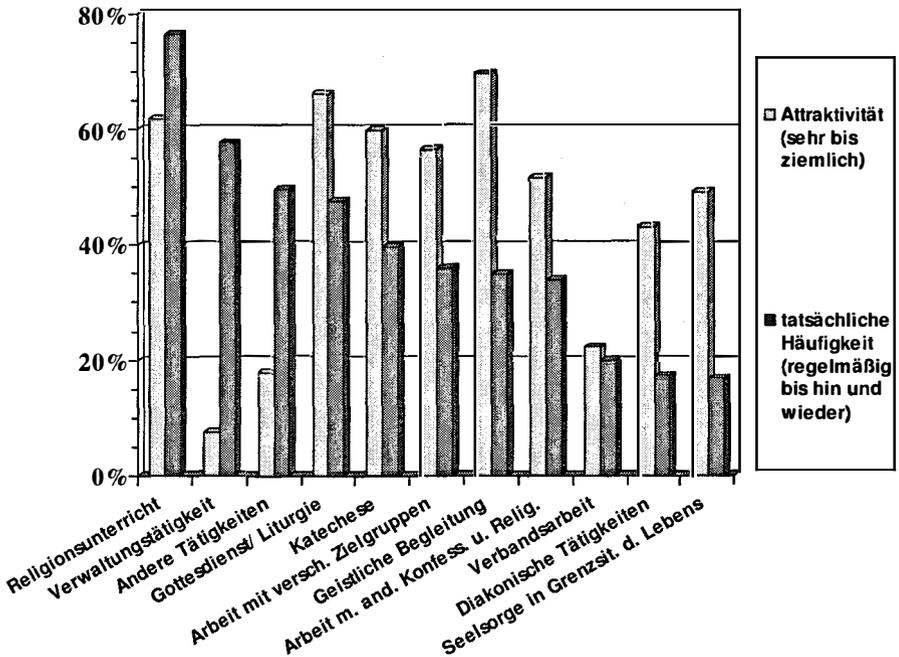


### 2.5 Aufgabenbereiche (vgl. Abb. 4)

**Am attraktivsten** sind für die Befragten die geistliche Begleitung sowie der Bereich Gottesdienst / Liturgie; an dritter Stelle rangiert der Religionsunterricht. Es folgen Katechese, die Arbeit mit verschiedenen Zielgruppen, Ökumene mit anderen Konfessionen und Religionen, Seelsorge in Grenzsituationen des Lebens. Nur mehr von weniger als der Hälfte werden für attraktiv gehalten: diakonische Tätigkeiten, Verbandsarbeit, „andere“, nämlich verschiedene hauswirtschaftliche und organisatorische Tätigkeiten. Das absolute Schlusslicht ist die Verwaltungsarbeit.

**Am häufigsten wahrgenommen** werden Religionsunterricht und, mit Abstand, die ungeliebte Verwaltungsarbeit. Etwa die Hälfte ist befasst mit den sog. „anderen“ Tätigkeiten sowie mit Gottesdienst und Liturgie. Etwas über ein Drittel rechnet Katechese, die Arbeit mit verschiedenen Zielgruppen, geistliche Begleitung sowie die Arbeit mit verschiedenen Konfessionen und Religionen zu seinen Aufgaben. Verbandsarbeit, diakonische Tätigkeiten, Vollzüge am Ende des Lebens werden dagegen von weniger als einem Viertel wahrgenommen.

## Arbeitsfelder: Häufigkeit und Attraktivität (Abb. 4)



### 2.6 Einzelaufgaben

**Am attraktivsten** erscheint die Arbeit mit Ehrenamtlichen, gefolgt von Familiengottesdiensten, Arbeit mit Erwachsenen, mit Kindern, Gestaltung von Liturgie, Arbeit mit Familien und Erstkommunionkatechese. Wenig attraktiv erscheinen hingegen hauswirtschaftliche Tätigkeiten, Verwaltungs- und Verbandsarbeit, Männerseelsorge, die Arbeit mit ausländischen Christen und Randgruppen sowie Feste planen und durchführen.

**Am häufigsten wahrgenommen** werden jene Tätigkeiten, die unter den Berufsträgern zugleich als sehr oder ziemlich attraktiv gelten: Arbeit mit Ehrenamtlichen und Kindern, Religionsunterricht, Erstkommunionkatechese, ökumenische Aktivitäten, sowie Kinder- und Familiengottesdienste. Vergleichsweise selten werden dagegen wahrgenommen: Seelsorge für Männer, Arbeit mit Randgruppen, interreligiöser Dialog,

Arbeit mit pflegenden Angehörigen, Beerdigungsdienst, Seelsorge für ausländische Christen und für Menschen mit Behinderung.

## 2.7 Fähigkeiten und Haltungen

Die besonderen Stärken liegen nach eigener Einschätzung in der Zuverlässigkeit, dem Einfühlungsvermögen, der Eigenständigkeit, der Kontakt- und Teamfähigkeit. Umgekehrt zeichnen sich Schwächen in punkto Durchsetzungsvermögen und Frustrationstoleranz, gefolgt von Kritikfähigkeit, Fähigkeit zur Präsentation und Konfliktfähigkeit.

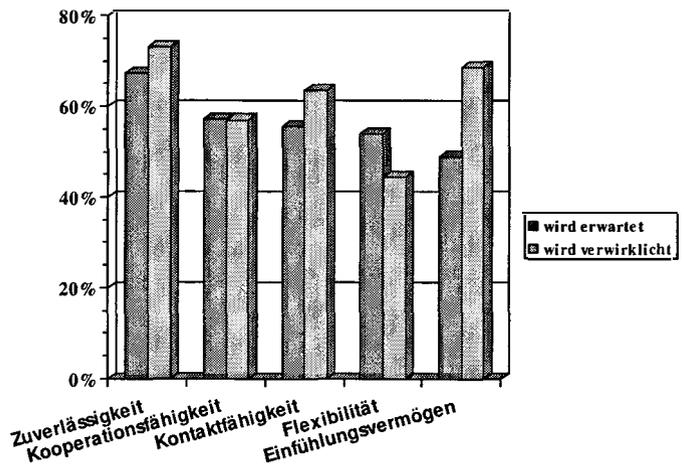
## 2.8 Erwartungen anderer (vgl. Abb. 5)

Am häufigsten werden genannt: Zuverlässigkeit, Kooperationsfähigkeit, Kontaktfähigkeit, Flexibilität und Einfühlungsvermögen. Dies sind durchweg Erwartungen, die die Befragten nach ihrer eigenen Einschätzung auch verwirklichen, wenn nicht sogar übertreffen.

Seltener werden von den Befragten die folgenden Erwartungen vermutet: Durchsetzungsvermögen, Fähigkeit zur Präsentation, Zurücknahme, Selbstbewusstsein und Führungskompetenz.

Was die Verwirklichung betrifft, so fällt auf, dass die Berufsträger eben die Fähigkeiten und Haltungen, die andere am wenigsten von ihnen erwarten, zugleich auch in geringerer Ausprägung verwirklichen.

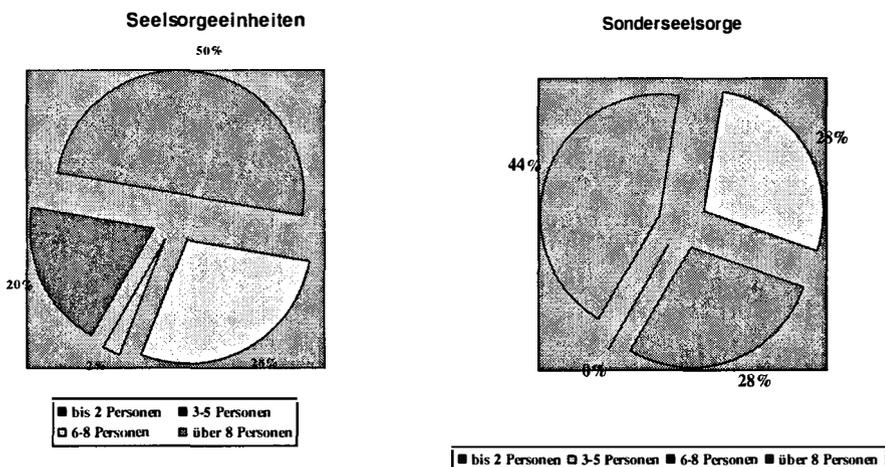
**Fähigkeiten und Haltungen:  
Erwartungen von Seiten anderer (Abb. 5)**



## 2.9 Situation im Team (vgl. Abb. 6)

Gemeindereferent/innen arbeiten, von wenigen Ausnahmen abgesehen, im Team bzw. in mehreren Teams. Die meisten arbeiten in den Pastoralteams der Seelsorgeeinheiten. Diese sind im Durchschnitt größer als die Teams in der Sonderseelsorge. Zudem hat fast die Hälfte der dort Arbeitenden es mit zwei oder mehr investierten Pfarrern zu tun. Gut zwei Drittel in den Pastoralteams und in den Schulkollegien bescheinigen einander ein sehr gutes und gutes Verhältnis; in den Teams der Sonderseelsorge sind es sogar drei Viertel. Ähnlich gut stellt sich das Verhältnis zu dem bzw. den Dienstvorgesetzten dar. Zwei Drittel derjenigen, die im Pastoralteam arbeiten, erleben sich als gleichberechtigt. Die anderen Kategorien – führend, im Hintergrund und untergeordnet – spielen nur eine marginale Rolle. Am wenigsten Konflikte werden in den Schulkollegien wahrgenommen. Hin und wieder Konflikte registrieren ein Drittel der Befragten in den Teams von Pastoral und Sonderseelsorge, ständige Konflikte zwischen 10 und 18%. Auf die Frage nach den häufigsten Anlässen für Konflikte werden an erster Stelle unzureichende Absprachen genannt; es folgen unterschiedliche Zielsetzung, Aufgabenverteilung, mangelnde Kooperationsbereitschaft und unterschiedliche Bewertung von Arbeit.

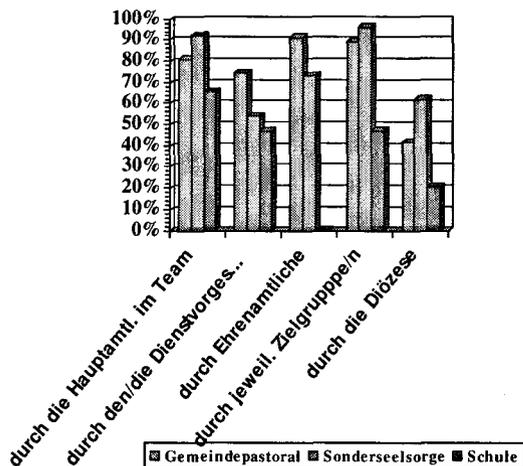
### Teamarbeit (Abb. 6)



## 2.10 Wertschätzung (vgl. Abb. 7)

Drei Viertel in Gemeindepastoral und ebenso Sonderseelsorge sagen von sich, dass sie ein beträchtliches Maß an Wertschätzung erfahren; in der Schule ist es demgegenüber weniger als die Hälfte.

### Wertschätzung der eigenen Person (Abb. 7)



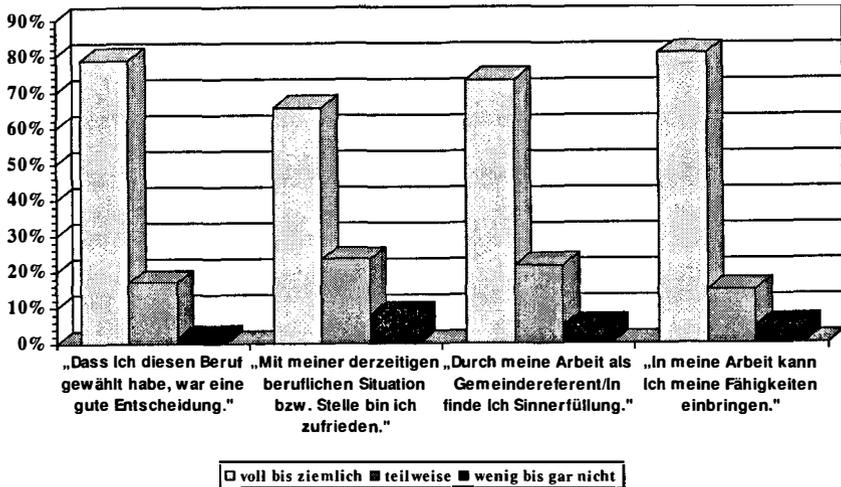
## 2.11 Arbeitspensum

Ein hoher Prozentsatz, nämlich fast zwei Drittel arbeiten regelmäßig bis häufig mehr als ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Als häufigsten Grund dafür nennen fast zwei Drittel Termin- bzw. Aufgabenüberlastung, immerhin die Hälfte Freude an der Arbeit, ein Drittel Perfektionismus und ein Viertel den Wunsch nach Erfolg.

## 2.12 Berufszufriedenheit (vgl. Abb. 8)

Über drei Viertel erklären sich mit ihrer Berufswahl zufrieden. Niedriger fällt die Zufriedenheit mit der derzeitigen beruflichen Situation bzw. Stelle aus. Höhere Zustimmung erfährt die Aussage „Durch meine Arbeit als Gemeindeferent/in finde ich Sinnerfüllung“, die höchste der Satz: „In meine Arbeit kann ich meine Fähigkeiten einbringen.“ Das bedeutet insgesamt eine hohe Berufszufriedenheit trotz teilweise geringerer Verwirklichungsmöglichkeit.

## Berufszufriedenheit (Abb. 8)



### 2.13 Veränderungen durch die Einführung der Seelsorgeeinheiten

Geringfügig verbessert hat sich mit der Einführung der Seelsorgeeinheiten die eigenständige Gestaltung der Arbeit. Demgegenüber haben sich die spirituellen Möglichkeiten verschlechtert. 70% geben an, dass die Mehrarbeit im Zuge der Seelsorgeeinheiten nochmals angestiegen ist. Praktisch alle Aufgaben werden seitdem häufiger verrichtet. Das macht nachdenklich, erst recht angesichts knapper werdender Ressourcen. Entsprechend erscheinen Zeitmanagement, Belastbarkeit, Effektivität, Eigenständigkeit, Leitungs- und Führungskompetenz, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Frustrationstoleranz noch viel wichtiger als vorher.

### 3. Ausblick

Die Umfrage hat Konsequenzen für die weitere Entwicklung des Berufs, nicht zuletzt angesichts der bestehenden Seelsorgeeinheiten. Sie hat Konsequenzen für die Gestaltung der Ausbildung und der Berufseinführungsphase. Sie hat Konsequenzen für diejenigen, die in der Diözese für den Beruf der Gemeindeferentin/ des Gemeindeferenten Verantwortung tragen. Und sie hat nicht zuletzt Bedeutung für jede/n einzelne/n Berufsträger/in, der/die sich mit seinem/ihrer Beruf auseinandersetzt. Diese Konsequenzen müssen und können nur von den betreffenden Personen und Institutionen gezogen werden. In diesem

Sinne haben die Diözesanverantwortlichen sowie die Arbeitsgruppe „Zukunft“ des Rottenburger Berufsverbandes die vorliegenden Ergebnisse für ihre Weiterarbeit aufgegriffen.

### **Vertiefende Literatur**

- Bender, Ch. u.a. (1996). Machen Frauen Kirche? Erwerbsarbeit in der organisierten Religion. Mainz: Grünewald Verlag.
- Maubach, J. (2002). Gemeindereferentinnen mit mehr Profil im Beruf. Münster: Dialog-Verlag.
- Pemsel-Maier, S. (2004). Ein typischer Frauenberuf – auch für Männer. In Färber, E. u.a. (Hrsg.). *Erinnern an die Zukunft. Berufsgeschichte der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten in der Diözese Rottenburg-Stuttgart von 1926-2004*. Rottenburg: Sailer Verlag, S. 146-159.