Alexander Löwen

Pastorinnen und Pastoren
des Bundes Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden
in Teilzeitarbeit

Ergebnisse einer Befragung
als Beitrag auf dem Weg
zu einem Pastorenleitbild

Vikariatsarbeit

vorgelegt bei der Abschlusstagung des Anfangsdienstes

15.–17. März 2010

Danksagung

Die vorliegende Arbeit beruht zu einem beträchtlichen Teil auf dem Sammeln von Informationen und der Erhebung von Daten. An erster Stelle wird deshalb denjenigen gedankt, die dazu beigetragen haben.

Mein Dank gilt zunächst den Kolleginnen und Kollegen, die an der Befragung teilgenommen haben.

Dann danke ich Petra Hennemann, die den Fragebogen verschickt und die rücklaufenden Bögen an mich weitergeleitet hat. Auch Jochen Jäger danke ich in dieser Hinsicht.

Ebenso bedanke ich mich bei Detlev Steinicke und Friedbert Neese für diverse Auskünfte.

Last, not least, danke ich Helmut Gohr, der mir dieses Thema vorgeschlagen, zahlreiche Anregungen gegeben und für die Befragung den Weg bereitet hat.

Inhaltsverzeichnis

1 Grundlegung des Themas **5**

1.1 Warum davon auszugehen ist, dass der Anteil an Teilzeitarbeit zunehmen wird 5

1.2 Warum Teilzeitarbeit eigens zu bedenken ist 6

2 Befragung von Pastorinnen und Pastoren des BEFG in Teilzeitarbeit **10**

2.1 Ausgangspunkt und Zielsetzung 10

2.2 Zur methodischen Vorgehensweise 10

2.3 Ergebnis 12

2.3.1 Zur Rücklaufquote 13

2.3.2 Welche Einflussgrößen wurden mit welchem Ergebnis erhoben? 14

2.3.3 Welcher Zusammenhang besteht zwischen den Einflussgrößen und der Zufriedenheit mit bzw. dem Problemempfinden bei Teilzeitarbeit? 22

2.3.4 Was haben die Befragten „Sonstiges“ mitgeteilt? 35

2.3.5 Zusammenfassung 37

3 Drei Thesen als Beitrag zur Leitbilddiskussion **39**

A Fragebogen **48**

B Befund als Kontingenztafel **52**

C Korrelation der Variablen **62**

Literaturverzeichnis **70**

1 Grundlegung des Themas

Teilzeitarbeit von Pastorinnen und Pastoren ist ein relevantes Thema. Es müssen Antworten auf die Frage gesucht werden, wie Teilzeitdienstverhältnisse gelingen – nicht nur im Interesse der betreffenden Pastorinnen und Pastoren sowie der Menschen in ihren Gemeinden. Sondern Erkenntnisse für die Gestaltung fruchtbringender Teilzeitarbeit sind zugleich ein Beitrag für die Formung des Leitbildes dieses Berufs insgesamt.

Teilzeitarbeit ist ein Thema – gegenwärtig und zukünftig wahrscheinlich stärker. Und Teilzeitarbeit ist ein Thema, das es verdient, eigens betrachtet zu werden. In diesem ersten Hauptabschnitt wird dafür die Begründung gegeben.

1.1 Warum davon auszugehen ist, dass der Anteil an Teilzeitarbeit zunehmen wird

Die Vermutung liegt nahe, dass der Anteil an teilzeitbeschäftigten Pastorinnen und Pastoren im Bund Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden (BEFG) in Zukunft zunehmen wird. Dafür sprechen einige Entwicklungen, die sich seit längerem beobachten lassen.

Zunächst ist diesbezüglich auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes insgesamt hinzuweisen: „Seit den neunziger Jahren nahm die Zahl der Teilzeitbeschäftigten stetig zu. Erst ab dem Jahr 2006 stagnierte diese Entwicklung“.[1] Man kann davon ausgehen, dass diese gesellschaftliche Entwicklung früher oder später auch die Gemeinden und ihre Hauptamtlichen noch stärker betrifft.

Dann ist in diesem Zusammenhang die Einkommensentwicklung in Deutschland zu bedenken. Über Voll- oder Teilzeitbeschäftigung einer Pastorin/eines Pastors entscheiden bei weitem nicht zuletzt die finanziellen Möglichkeiten einer Gemeinde. Und deren Ausmaß ist selbstredend durch das Einkommen der Mitglieder bestimmt.

[1] Puch, Teilzeitarbeit 1.

Für die Einkommensentwicklung in Deutschland ist festzuhalten: „Nach 2001 stagnierte [...] das preisbereinigte verfügbare Einkommen je Einwohner weitgehend“[2].

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass seit 2005 die Gesamtzahl der Mitglieder in den Gemeinden des BEFG sinkt.[3] Die Anzahl der Mitglieder einer Gemeinde beeinflusst ebenfalls deren finanziellen Spielraum und ist von daher mitentscheidend über eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung einer Pastorin/eines Pastors.

1.2 Warum Teilzeitarbeit eigens zu bedenken ist

Warum ist nun die Arbeit von Pastorinnen und Pastoren in Teilzeit eigens zu bedenken? Worin besteht in diesem Beruf der Unterschied zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit? Was ist das „Besondere“ an Teilzeitarbeit? Wo liegen die besonderen Herausforderungen für alle Beteiligten? Ein kurzer Exkurs ins Gebiet des Projektmanagement soll einen ersten Zugang zu einer Antwort bieten.

Ein Projektmanager weiß, dass die für ein Projekt zur Verfügung stehende Zeit, die vorhandenen Ressourcen und der zu bestimmende inhaltliche Umfang des Projekts über den Erfolg bzw. die Qualität des Ergebnisses und damit über die Zufriedenheit der Beteiligten entscheiden. Jeder, der in weitestem Sinne an einem Projekt arbeitet, kennt diese Zusammenhänge: In einem begrenzten Zeitraum kann mit begrenzten Mitteln nur ein Ergebnis von begrenztem Umfang in der gewünschten Qualität erzielt werden. Wird quantitativ oder qualitativ mehr angestrebt, bedarf es mehr Zeit oder Geld. Diese gegenseitigen Abhängigkeiten zwischen Zeit, Ressourcen, inhaltlichem Umfang und Qualität sind bei jeder zielgerichteten Tätigkeit prinzipiell gegeben, auch bei pastoraler Tätigkeit. Jede Pastorin/Jeder Pastor entscheidet bei seinen Aufgaben immer – mal mehr mal weniger bewusst – über die Balance dieser Größen. So gesehen besteht bei der Teilzeitarbeit von Pastorinnen/Pastoren erst einmal kein eigenes Problem: In einem Teil der Zeit wird ein Teil der Aufgaben erfüllt; die zeitliche Begrenzung der Tätigkeit bringt eine Begrenzung des inhaltlichen Umfangs der Tätigkeit mit sich. Die besondere Herausforderung aber,

[2] Schwarz, Einkommensentwicklung 205.
[3] Vgl. Jahrbuch 2009 128.

vor die Pastorinnen und Pastoren in Teilzeitarbeit sowie die betreffenden Gemeinden gestellt sind, besteht darin, diesen begrenzten inhaltlichen Umfang nicht von Fall zu Fall, sondern grundsätzlich und weitläufig zu bestimmen und in der Praxis umzusetzen. Denn „Teil-Zeit-Arbeit“ ist unumstößlich „Teil-Umfang-Arbeit“.

Warum ist es herausfordernd, den inhaltlichen Umfang pastoraler Tätigkeit im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung zu begrenzen? Einige Erwägungen über die Praxis verdeutlichen sofort, dass pragmatische Lösungsansätze, inhaltlichen Umfang pastoraler Arbeit zu reduzieren, nicht greifen.

Die Erfahrung zeigt, dass sich bestimmte Aufgaben gut einschränken lassen, andere jedoch ohne weiteres nicht. Dass eine Pastorin/ein Pastor, die/der zu 50 % in einer Gemeinde angestellt ist, in der Regel nur jeden zweiten Sonntag predigt, ist praktikabel. Fraglich ist aber, ob es möglich und sinnvoll wäre, beispielsweise nur an jeder zweiten Sitzung des Leitungsgremiums der Gemeinde teilzunehmen. Dann wäre nicht nur der Informationsfluss beeinträchtigt, sondern vor allem der für die Gemeindearbeit unerlässliche Kontakt zu den leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern würde abreißen: „Vertrauen kann sich nur durch Umgang bilden: Man muß präsent sein, um ein Netz von bedeutungsvollen Beziehungen knüpfen zu können.“[4] Gleiches gilt generell für den Kontakt zu Gemeindemitgliedern. Sollte dieser einschränkt werden, so würde nicht nur die seelsorgerliche Begleitung fragmentarisch erfolgen, sondern auch die Predigtarbeit würde darunter leiden. Als rhetorische Frage kann dieses Problem des „Verlustes von Pfarrernähe“[5] auf den Punkt gebracht werden: „Was kann denn die theologische Betrachtung noch leisten, wenn sie ohne Kontakt zu den Menschen geschieht? [...] Bleibt die lebensnahe Verkündigung dabei nicht systematisch auf der Strecke?“[6]

Einschränkungen bei bestimmten Aufgaben sind also problematisch. Und auch Delegieren führt nicht unbedingt zu Arbeitsentlastung: „So aufwendig wie das Entwerfen eines Gottesdienstes ist oft die Suche nach Gottesdienstgestaltern. Paradox. Aber das sieht keiner.“[7] Hier überzeugt auch nicht das Argument, dass das Befähi-

[4] Schmidt-Rost, Teildienst 547. Siehe auch Karle, Stellenteilung 28, zum Stichwort Ineffektivität.
[5] Beutler-Lotz, Sandkorn Gottes 534.
[6] Ebd.
[7] A. a. O. 533.

gen und Begleiten von Mitarbeitenden langfristig vermehrt Arbeitsteilung ermöglichen würde, selbst wenn man voraussetzt, dass Selbstständigkeit und Kompetenz auch wirklich erworben werden. Denn eine Pastorin/ein Pastor in Teilzeitarbeit wird kaum Zeit in Mitarbeiterführung investieren können.

Diese beispielhaften Überlegungen zeigen, dass tiefgreifendere Lösungen erforderlich sind, um eine Begrenzung des inhaltlichen Umfangs bei Teilzeitarbeit zu ermöglichen. Denn – so lässt sich zusammenfassen – man kann nicht voraussetzen, „dass eine bestimmte Menge von Arbeit mehr oder weniger objektiv vorhanden ist, die jetzt nur noch wie ein Kuchen aufzuteilen ist. Pastorale Arbeit ist [...] kein Nullsummenphänomen. Sie [...] liegt nicht als objektive Quantität vor, die sich durch Teilung schlicht halbieren würde.“[8]

Versucht man sich zudem ein Bild vom Beruf der Pastorin/des Pastors zu machen, so bestätigt sich die eben gewonnene Einsicht. Der Beruf der Pastorin/des Pastors ist durch ein „polymorphes Anforderungsprofil“[9] gekennzeichnet: „Gefragt sind neue professionelle Qualitäten, [...] u. a. Management-Fähigkeiten, kommunikative Kompetenz, kollegiale Kooperation, Konfliktbearbeitung, Führungsstärke und eine loyale corporate identity.“[10] Darüber hinaus wird bei einer Pastorin/einem Pastor „tendenzielle Identität von Beruf und Lebensführung“[11] erwartet. Um es kurz zu machen: Man erblickt ein Idealbild[12], das sicher nicht bewusst entworfen, aber zumindest durch hohe und verschiedenartige Anforderungen und Erwartungen genährt wird. Dass Pastorinnen und Pastoren so einem Bild nicht entsprechen, liegt auf der Hand: Vor ihnen liegen immer mehr Aufgaben, als sie erfüllen können. Das muss nicht zwangsläufig zu Konflikten[13] führen, aber Pastorinnen/Pastoren befinden sich prinzipiell in der Situation, Grenzen setzen und einhalten zu müssen – egal, ob sie in Voll- oder Teilzeit arbeiten.

---

[8] Karle, Stellenteilung 28.
[9] Dahm, Art. Pfarrberuf 1190.
[10] A. a. O. 1191.
[11] Marhold, Art. Pfarrer/Pfarrerin 1201.
[12] Das ist die berühmte „eierlegende Wollmilchsau“ [Neese, Pastoren sind anders 236], „everybody's darling“ [Strübind, Hauptamtliche Prügelknaben 149] oder „eine Art ‚mit dem Fallschirm abgeworfener Messias‘“ [Peck, Zerbrechliche Ehe 125].
[13] Allerdings erwecken die Titel jüngster Veröffentlichungen aus Kreisen des BEFG den Anschein, als seien die Beziehungen zwischen Dienstgebern und Pastorinnen/Pastoren grundsätzlich konfliktbehaftet: Neese, Pastoren sind anders; Strübind, Hauptamtliche Prügelknaben; Kormannshaus, Konflikthafte Situationen; Peck, Zerbrechliche Ehe.

An dieser Stelle muss aber Folgendes bedacht werden: Zwar müssen sich Pastorinnen/Pastoren auch bei Vollzeitarbeit abgrenzen, jedoch ist Abgrenzung für die in Teilzeit arbeitenden von bedeutend anderer Art. Denn Abgrenzung kann bei den betreffenden Pastorinnen/Pastoren zu einer Grundhaltung werden: „Sie leben mehr oder weniger in dem *ständigen* Bemühen, sich abzugrenzen, weil *kontinuierlich* höhere Erwartungen an sie gerichtet werden, als sie [...] mit einer halben Stelle erfüllen können.“[14] Die problematischen Folgen, die Abgrenzung (in Teilzeitdienstverhältnissen in verstärktem Maße) nach sich ziehen kann, müssen hier weiter nicht dargelegt werden.[15]

Woran es außerdem einer Pastorin/einem Pastor in Teilzeit mangeln kann, ist ein „reines Gewissen“. Grenzt sich ein Vollzeitler ab, so tut er dies meist in Situationen, in denen er ohnehin schon alles Mögliche und weit mehr als 100 % getan hat. Und in der Regel sollte er dabei dann auf Verständnis stoßen. Abgrenzung bei Teilzeitarbeit geht aber gemeinhin mit der Frage einher: Was denken die andren? Halten sie mich für naiv, weil ich mich ausnutzen lasse, da ich diese Aufgabe auch noch wahrnehme? Oder denken sie, ich wäre faul, weil ich hier und jetzt nicht weiterarbeite?[16] Wer diesbezüglich meint, Abgrenzung wäre nur eine Frage der Kompetenz der Pastorin/des Pastors, der übersieht hier das strukturelle Problem der Teilzeitarbeit, dass „Teil-Zeit-Arbeit“ immer „Teil-Umfang-Arbeit“ von eingeschränktem, *begrenztem* Umfang ist. Folglich muss Teilzeitarbeit grundsätzlich und strukturell so gestalten werden, dass eine Begrenzung des inhaltlichen Umfangs nicht nur eingerichtet, sondern auch ohne permanente Abgrenzung aufrecht erhalten werden kann.

Die Frage ist also: *Wie* ist gelingende und fruchtbringende Teilzeitarbeit für Pastorinnen/Pastoren zu gestalten? Auf welche praktischen Erfahrungen kann man hier zurückgreifen? Unter dieser Fragestellung wurde nun eine Erhebung bei den Pastorinnen und Pastoren des BEFG in Teilzeitarbeit durchgeführt, die im folgenden Hauptabschnitt vorgestellt wird.

---

[14] Karle, Stellenteilung 28. Hervorhebungen vom Verfasser.
[15] Siehe dazu a. a. O. 28f.
[16] Vgl. Schmidt-Rost, Teildienst 547.

2 Befragung von Pastorinnen und Pastoren des BEFG in Teilzeitarbeit

2.1 Ausgangspunkt und Zielsetzung

In den evangelischen Landeskirchen gibt es seit den achtziger Jahren Teilzeitarbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern. Der „eingeschränkte Dienst“ ist seitdem auch reflektiert und diskutiert worden. Veröffentlicht worden sind Erfahrungsberichte Einzelner[17] und Aufsätze, die Teilzeitarbeit und deren Probleme eher theoretisch thematisieren[18].

Im BEFG gibt es zu diesem Thema bisher nur eine Veröffentlichung, die erst kürzlich erschienen ist.[19] Statistische Daten sind nicht abrufbar, etwa wie viele Pastorinnen und Pastoren in Teilzeit beschäftigt sind oder in solche Dienste vermittelt werden.

Unter dieser Voraussetzung erfolgte die im Zuge dieser Arbeit durchgeführte Befragung mit dem Ziel, einen ersten, möglichst umfangreichen Einblick in die Situation im BEFG zu erhalten. So ging es zunächst darum zu erfassen, in welchem Ausmaß und unter welchen Gegebenheiten Dienste in Teilzeit im Bund wahrgenommen werden. Ziel war dann auch, die Erfahrungen der betreffenden Pastorinnen und Pastoren auf breiterer Basis kennen zu lernen. Schließlich wurde die Befragung in der Absicht durchgeführt, die Ergebnisse bei der Gestaltung bestehender und künftiger Teilzeitdienstverhältnisse nutzbar zu machen.

2.2 Zur methodischen Vorgehensweise

Aufgrund der eben dargestellten Ausgangssituation ist die Befragung im Sinne einer induktiven Vorgehensweise durchgeführt worden, also ohne eine bestimmte Frage-

[17] Siehe Lindemann, Teilzeitarbeit; Beutler-Lotz, Sandkorn Gottes; Stursberg, Aus eins mach zwei.

[18] Siehe Lukatis, Mit halber Kraft voraus; Schmidt-Rost, Teildienst; Wagner-Rau, Vom Umgang mit Grenzen und Übergängen; Beyer, Teildienst als Spitze des Eisberges; Karle, Stellenteilung.

[19] Siehe Rau, Peter, Wenn der Pastor nicht jeden Tag da ist. Alternative Anstellungsmodelle von Pastoren, Die Gemeinde 24 (2009). Arbeiten, die sich mit sog. kleinen Gemeinden beschäftigen, streifen das Thema Teilzeitarbeit am Rande, z. B. Beschnidt, Think Small 187ff und Konietzko, Entdecke die Möglichkeiten 26ff. In pastoraltheologischen Aufsätzen wird Teilzeitarbeit sporadisch erwähnt, z. B. bei Spangenberg, Unterwegs zu einem freikirchlichen „Amtsverständnis“ 179.

stellung oder These, die es zu beantworten oder zu überprüfen galt.

Die Befragung erfolgte schriftlich anhand eines Fragebogens. Der Fragebogen ist vollständig in Anhang A zu finden. Für die Konzeption des Fragebogens diente eine Umfrage als Vorbild, die 1997 in der hannoverschen Landeskirche durchgeführt wurde.[20] Der Entwurf folgte außerdem zwei einfachen Leitgedanken: Der Fragebogen sollte möglichst kurz sein, um niemanden durch eine zu große Anzahl an Fragen von der Teilnahme abzuschrecken. Ferner sollte der Fragebogen allgemein gehalten werden, damit möglichst alle Befragten ihre individuelle Situation in den Fragen und Antwortoptionen berücksichtigt sehen konnten. Denn es musste davon ausgegangen werden, dass sich Teilzeitdienstverhältnisse, was deren Umstände und Gestaltung angeht, jeweils deutlich von einander unterscheiden.

Der Zeitraum der Umfrage erstreckte sich von Oktober bis Dezember 2009. Die Befragung wurde über das Büro der Pastorenschaft durchgeführt. So war es zum Einen möglich, alle Pastorinnen und Pastoren per E-Mail anzuschreiben und dabei diejenigen zu bitten, an der Befragung teilzunehmen, die ihren Dienst in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis tun. Zum Andern konnte so die Anonymität der Befragung gewährleistet werden. Zur Steigerung der Rücklaufquote wurden alle Pastorinnen und Pastoren ein zweites Mal angeschrieben und zur Teilname an der Befragung motiviert.

Der Fragebogen lässt sich inhaltlich in zwei Teile gliedern. Einerseits wurden die Eckdaten, Rahmenbedingungen bzw. Umstände der Teilzeitarbeit sowie Angaben zur Person und Gemeinde u. Ä. erhoben. Diese Variablen werden in der Auswertung als „unabhängige Variablen“[21] betrachtet und als mögliche „Einflussgrößen“ angesehen. Andererseits wurde nach der Zufriedenheit mit der Teilzeitarbeit gefragt und um die Auskunft gebeten, inwiefern typische, zu erwartende Probleme als solche empfunden werden. Diese Variablen werden als „abhängige Variablen“[22] betrachtet. Zu ermitteln, ob ein Zusammenhang zwischen diesen (abhängigen) Variablen

[20] Siehe Pastorinnen und Pastoren im eingeschränkten Dienst. Ergebnisse einer Befragung, hg. v. d. Pastoralsoziologischen Arbeitsstelle der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers (Falkenburger Blätter 23, hg. v. Lutherstift in Falkenburg), Ganderkesee [2]1999 sowie die Würdigung des Ergebnisses bei Lukatis, Mit halber Kraft voraus.

[21] Siehe Bortz, Statistik 7.

[22] Siehe a. a. O. 7f.

und den sog. Einflussgrößen besteht, war Gegenstand der Auswertung.[23]

Abschließend wurde den Befragten die Möglichkeit gegeben, unter dem Stichwort „Sonstiges“ offen etwas zum Thema mitzuteilen. Einige Anmerkungen werden in Abschnitt 2.3.4 wiedergegeben.

2.3 Ergebnis

Das Ergebnis der Befragung wird zunächst durch eine univariate Analyse deutlich. So werden in Abschnitt 2.3.2 die Einflussgrößen beschrieben und die erhobenen Daten übersichtlich dargestellt. Entsprechend werden in Abschnitt 2.3.3 die unter den Stichworten „Zufriedenheit“ und „Problemfelder“ erhobenen Daten präsentiert. Die Darstellung folgt dabei jeweils der Anordnung der Fragen auf dem Fragebogen (vgl. Anhang A). Dann werden durch eine bivariate Analyse die am deutlichsten zu beobachtenden Zusammenhänge mit den Einflussgrößen dokumentiert. Solch ein Zusammenhang besteht, wenn zwei Variablen korrelieren. Die Korrelation der Variablen ist in Anhang C erläutert und tabellarisch dargeboten. Im Folgenden wird der Zusammenhang der Variablen anschaulicher und nach folgendem Schema dargestellt: Die Befragten, für die eine bestimmte Einflussgröße den gleichen Wert annimmt, bilden eine Gruppe. Weist eine Variable aus den Bereichen „Zufriedenheit“ oder „Problemfelder“ innerhalb dieser Gruppe unter Berücksichtigung von Fehlergrenzen relativ häufiger bzw. seltener den gleichen Wert auf, als dies für alle Befragten der Fall ist, so zeigt sich der Zusammenhang zwischen der Einflussgröße und dieser Variable.

Ein Beispiel[24] soll das verdeutlichen: Diejenigen, deren Gehalt *unter* der Richtlinie des Bundes liegt, bilden eine Gruppe. Die Variable „Ich habe gerne einen Dienst in Teilzeit angenommen, weil ich das auch aus persönlichen Gründen wollte.“ weist

[23] Der Begriff „Einflussgröße“ suggeriert, dass hier bewiesen wird, dass ein kausaler Zusammenhang zwischen den Variablen besteht. Kausalität lässt sich jedoch korrelationsstatistisch nicht eindeutig bestätigen. Vgl. hierzu Bortz, Statistik 226f. Dennoch wurde der Begriff verwendet, um darauf hinzuweisen, welchen „Einfluss“ bestimmte äußere Umstände haben und wie sich diese Größen auf die Zufriedenheit mit der Teilzeitarbeit und das Problemempfinden auswirken könnten.

[24] Siehe die ausführliche Darstellung des Beispiels auf S. 26f und die Tabelle C.12 auf S. 65.

innerhalb dieser Gruppe relativ *seltener* den Wert „trifft zu“ auf, als dies für alle Befragten der Fall ist. Der signifikante Zusammenhang der Variablen ist so anschaulich wiedergegeben.[25]

Eine vollständige, tabellarische Darstellung aller signifikanten Zusammenhänge ist in den Anhängen B und C zu finden.

Thesenartig wird der Befund in Abschnitt 2.3.5 zusammengefasst.

2.3.1 Zur Rücklaufquote

Insgesamt nahmen 57 Pastorinnen und Pastoren an der Befragung teil. 50 Fragebögen gingen in die Auswertung ein.[26] Die Frage nach der Rücklaufquote lässt sich nicht beantworten, da nicht bekannt ist, wie viele Pastorinnen und Pastoren in Teilzeit beschäftigt sind. Ein Abschätzung der Rücklaufquote kann anhand statistischer Daten der Ruhegeld-Ordnung vorgenommen werden. Dort waren zum 31.12.2008 486 Mitglieder registriert, davon 81 in Teilzeitbeschäftigung. Die meisten Mitglieder sind Pastorinnen und Pastoren. Allerdings ist zu beachten, dass dort auch Diakoninnen/Diakone, Pastoralreferenten und andere freiwillige Mitglieder registriert sind. Die Rücklaufquote kann also ungefähr mit mindestens 60 % beziffert werden.

[25] Eine Aussage wie „Ein Gehalt entsprechend der Richtlinie bedingt, dass ein Dienst in Teilzeit gerne angenommen wird.“ ist allerdings nicht mehr als eine Behauptung, da ein kausaler Zusammenhang wie gesagt statistisch nicht belegt werden kann. Freilich ist die Aussage als These zu bedenken, vor allem, wenn sie dem Common Sense entspricht.

[26] Sechs Fragebögen waren unbrauchbar, einer kam erst nach Abschluss der Auswertung zurück.

2.3.2 Welche Einflussgrößen wurden mit welchem Ergebnis erhoben?

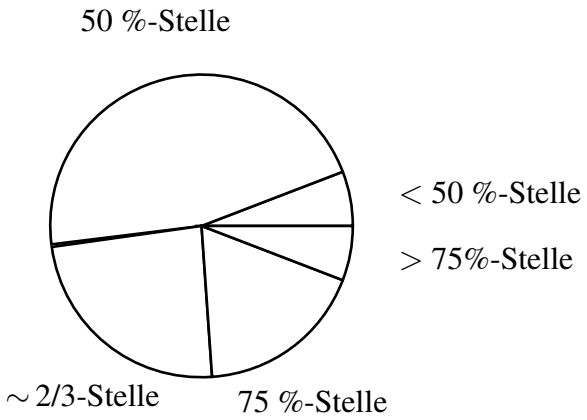
Zum Ergebnis im Einzelnen:

$\Longrightarrow$ Mit Frage 1 wurde der vereinbarte zeitliche Umfang des Dienstes im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung erhoben, also ob der Dienst z. B. eine 50 %-Stelle oder eine 2/3-Stelle umfasst.

Pastorinnen und Pastoren sind in unterschiedlichem zeitlichen Ausmaß in Teilzeit tätig. Der vereinbarte zeitliche Umfang der Dienste im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung reicht von 26 % bis 90 %. Der Mittelwert beträgt ca. 59 %. Knapp die Hälfte der Befragten sind zu 50 % beschäftigt.

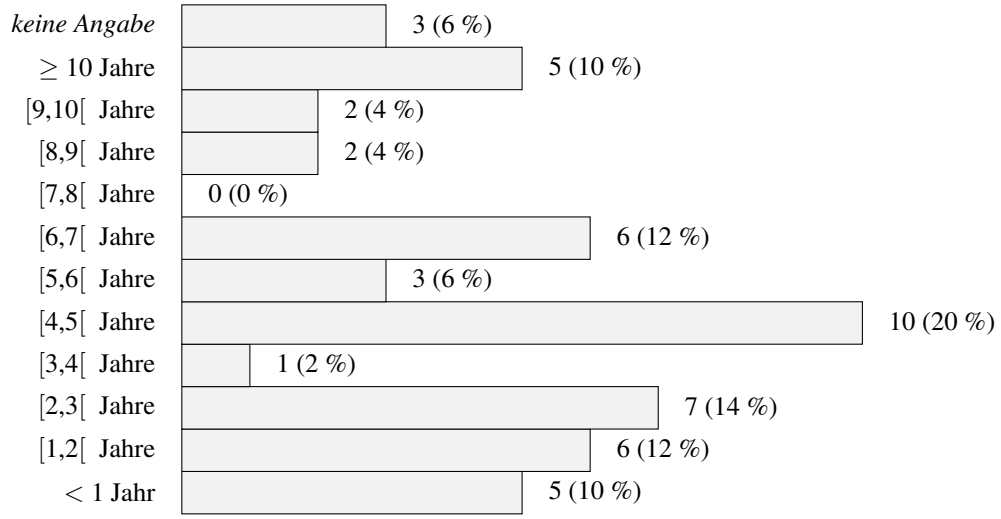
Frage 1: Vereinbarter zeitlicher Umfang des Dienstes

vereinbarter zeitlicher Umfang des Dienstes	**absolute Häufigkeit (*H*)**	**relative Häufigkeit (*h*)**
50 %-Stelle	23	46 %
$\sim$ 2/3-Stelle	12	24 %
75 %-Stelle	9	18 %
$<$ 50 %-Stelle	3	6 %
$>$ 75 %-Stelle	3	6 %



$\Longrightarrow$ Mit Frage 2 wurde ermittelt, wie lange bisher in Teilzeit gearbeitet worden ist. Die bisherige Dauer der Teilzeitarbeit reicht vom 0 bis 23 Jahre; der Durchschnitt beträgt ca. 5,0 Jahre.

Frage 2: Dienstjahre in Teilzeitarbeit

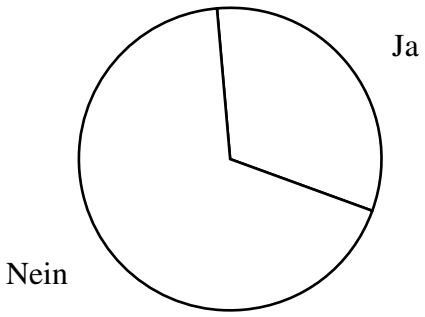


(Die Schreibweise $[a,b[$ bezeichnet ein rechtsoffenes Intervall, das die Zahlen enthält, die $\geq a$ und $< b$ sind.)

$\Longrightarrow$ Mit Frage 3 wurde erhoben, ob der Dienst in einer Gemeinde bisher immer in Teilzeit getan worden ist. Knapp ein Drittel der Befragten bejaht das.

Frage 3: Bisher immer in Teilzeit?

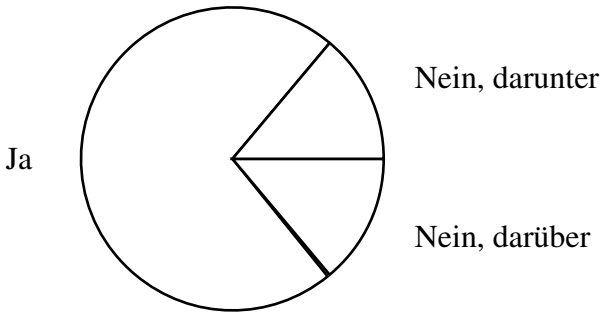
„Ich bin bisher immer in Teilzeit in einer Gemeinde tätig gewesen.“	***H***	***h***
Ja	16	32 %
Nein	34	68 %



⟹ Mit Frage 4 wurde untersucht, ob das Gehalt den sog. Richtlinien des Bundes entspricht. Fast drei Viertel der Befragten erhalten ein Gehalt nach Richtlinie. Jeweils sieben Befragte (= 14 %) geben an, ein niedrigeres bzw. höheres Gehalt zu beziehen.

Frage 4: Gehalt nach Richtlinie?

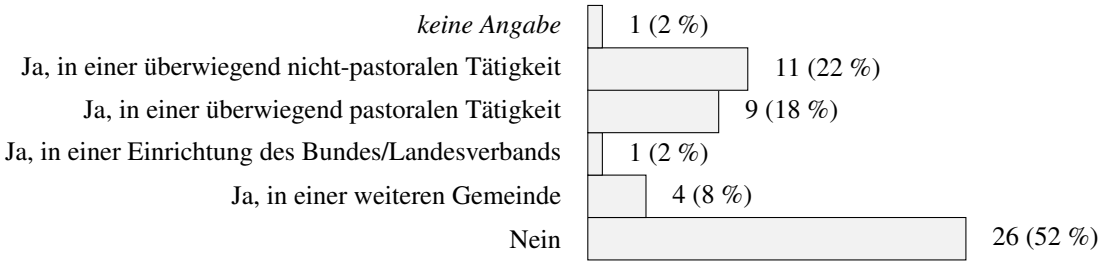
„Mein Gehalt entspricht der Richtlinie des Bundes.“	***H***	***h***
Ja	36	72 %
Nein, es ist liegt darunter.	7	14 %
Nein, es ist liegt darüber.	7	14 %



⟹ Mit Frage 5 wurde erhoben, ob die Pastorinnen/Pastoren in einem weiteren Beschäftigungsverhältnis tätig sind. Bei knapp der Hälfte der Befragten ist das der Fall.

Frage 5:

„Ich bin einem weiteren Beschäftigungsverhältnis tätig.“



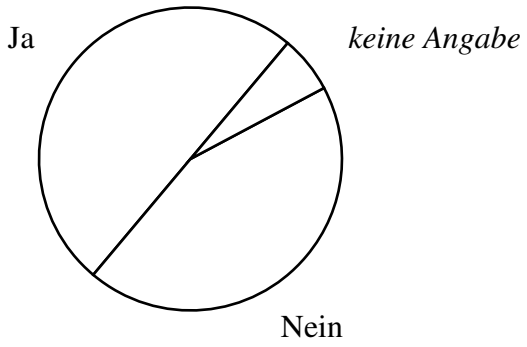
(Die Summe der Werte übersteigt 100 %, da zwei Befragte in zwei weiteren Beschäftigungsverhältnissen tätig sind.)

⟹ Mit Frage 6 wurde ermittelt, ob der inhaltliche Umfang der Tätigkeit Bestandteil/Anhang des Dienstvertrages ist, also ob der Dienstvertrag z. B. die „Schwerpunkte und wesentlichen Arbeitsinhalte“[27] des Dienstes der Pastorin/des Pastors enthält.

Genau die Hälfte der Befragten gibt an, dass der inhaltliche Umfang ihrer Tätigkeit Bestandteil/Anhang ihres Dienstvertrages ist.

Frage 6: Dienstvertrag

„Der inhaltliche Umfang meiner Tätigkeit ist Bestandteil/Anhang meines Dienstvertrages.“	***H***	***h***
Ja	25	50 %
Nein	22	44 %
keine Angabe	*3*	*6 %*



⟹ Mit Frage 7 wurde erhoben, inwieweit der inhaltliche Umfang der Tätigkeit der Pastorinnen/Pastoren für sie dienlich beschrieben ist. Gut die Hälfte der Befragten sagt, dass es zutrifft, dass die inhaltliche Beschreibung ihrer Aufgaben für sie dienlich ist.

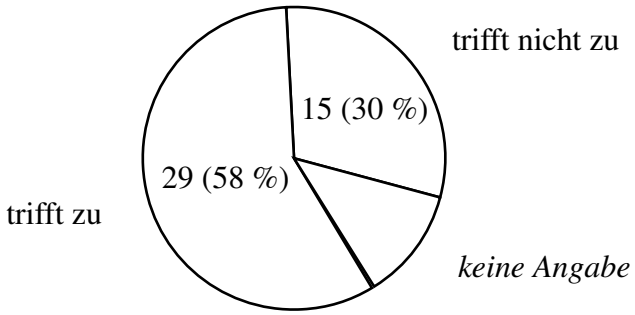
⟹ Mit Frage 8 wurde untersucht, ob für den Dienst ein Schwerpunkt vereinbart worden ist. Ein Fünftel aller Befragten bejaht dies. Als Schwerpunkt wird am häufigsten die Arbeit mit Teenagern oder Jugendlichen genannt. Auch die Predigt wird häufig angeführt, allerdings dann oft zusammen mit weiteren Schwerpunkten.

(Die Fragen 9 bis 16 stellen die abhängigen Variablen dar und sind in Abschnitt 2.3.3 behandelt.)

[27] Ordnung für Pastorinnen und Pastoren §21(4).

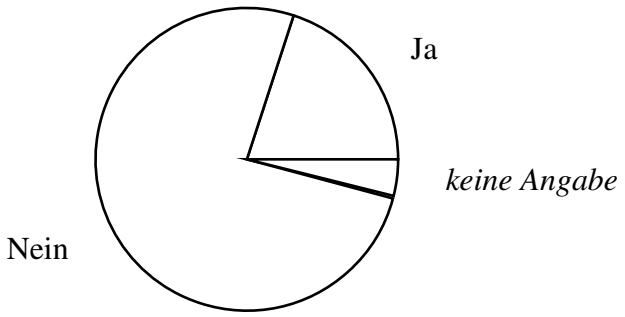
Frage 7: Aufgabenbeschreibung

„Der inhaltliche Umfang meiner Tätigkeit ist für mich dienlich beschrieben.“	***H***	***h***
trifft überhaupt nicht zu	5	10 %
trifft überwiegend nicht zu	3	6 %
trifft tendenziell nicht zu	7	14 %
trifft tendenziell zu	9	18 %
trifft überwiegend zu	13	26 %
trifft voll zu	7	14 %
keine Angabe	*6*	*12 %*



Frage 8: Schwerpunkt für den Dienst

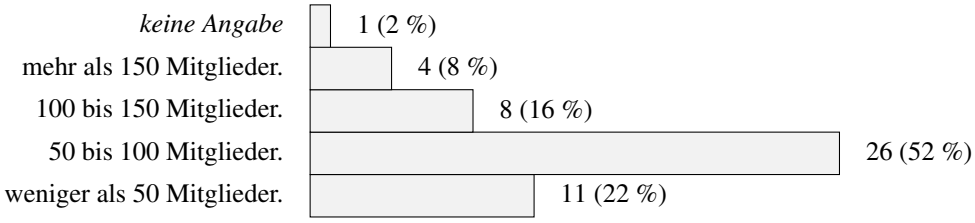
„Für meinen Dienst ist ein Schwerpunkt vereinbart (also z. B. junge Generation).“	***H***	***h***
Ja	10	20 %
Nein	38	76 %
keine Angabe	*2*	*4 %*



⟹ Mit Frage 17 wurde die Anzahl der Mitglieder der Gemeinden erhoben, in denen die Pastorinnen/Pastoren in Teilzeit arbeiten. Knapp drei Viertel aller Befragten tun ihren Dienst in sogenannten „kleinen Gemeinden“, also in Gemeinden mit weniger als 100 Mitgliedern.

Frage 17:

„Meine Gemeinde hat … “



⟹ Mit Frage 18 wurde ermittelt, wie viele Hauptamtliche[28] die Gemeinden insgesamt beschäftigen, in denen die Pastorinnen/Pastoren in Teilzeit arbeiten.

Gut drei Viertel aller Befragten sind als einzige Hauptamtliche in einer Gemeinde beschäftigt.

Frage 18: Hauptamtliche pro Gemeinde

Hauptamtliche pro Gemeinde	***H***	***h***
Pastor/in einzige/r Hauptamtliche/r	38	76 %
ein/e Pastor/in, mehrere Hauptamtliche	3	6 %
mehr als ein/e Pastor/in	8	16 %
keine Angabe	*1*	*2 %*

⟹ Mit Frage 19 wurde das Geschlecht der Befragten erhoben. 13 (26 %) der Befragten sind Pastorinnen, 37 (74 %) sind Pastoren.

Der Anteil der Frauen auf den Listen der Pastorenschaft liegt laut Aussage des Büros der Pastorenschaft derzeit ungefähr zwischen 12 % und 13 %. Aufgrund des Ergebnisses der Befragung kann man also annehmen, dass Pastorinnen verhältnismäßig häufiger in Teilzeit beschäftigt sind als ihre männlichen Kollegen.

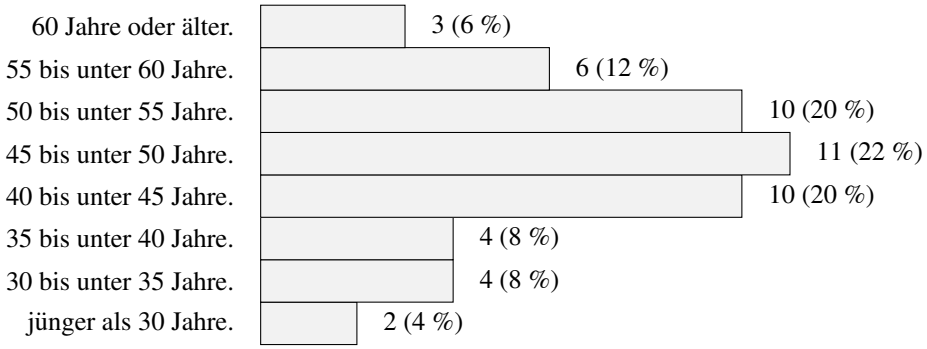
[28] Mit „hauptamtlich“ ist hier eine Tätigkeit bezeichnet, die sich von ehrenamtlicher Tätigkeit darin unterscheidet, dass sie bezahlt wird. Damit ist nichts über die vereinbarte Arbeitszeit ausgesagt.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Teilzeitquote (also der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Erwerbstätigen) momentan bei Frauen in Deutschland insgesamt deutlich höher ist als die bei Männern.[29]

⟹ Mit Frage 20 wurde das Alter der Pastorinnen/Pastoren erfragt. Der Zentralwert liegt bei „45 bis unter 50 Jahren“.

Frage 20:

„Ich bin … “



⟹ Mit Frage 21 wurde der Familienstand ermittelt. Vier Befragte sind nicht verheiratet. Da diese Gruppe relativ klein ist, lässt sich keine stichhaltige Aussage über einen Zusammenhang mit anderen Variablen treffen.

⟹ Mit Frage 22 wurde erhoben, wie viele Kinder im Hauhalt der Befragten leben. Bei knapp zwei Drittel der Befragten leben Kinder im Haushalt. Durchschnittlich leben bei jeder/m Befragten 1,3 Kinder.

Frage 22: Anzahl der Kinder im Haushalt

Kinder im Haushalt	***H***	***h***
kein Kind	16	32 %
ein Kind	10	20 %
zwei Kinder	14	28 %
drei Kinder	9	18 %
keine Angabe	*1*	*2 %*

[29] Teilzeitquoten 2008 früheres Bundesgebiet: Frauen 48,4 %, Männer 8,9 %; neue Länder und Berlin: Frauen 34,9 %, Männer 11,1 %. Siehe Rengers, Teilzeitbeschäftigung 889.

⟹ Mit Frage 23 wurde untersucht, wie lange die Pastorinnen/Pastoren insgesamt schon im Dienst sind. Die Dienstzeit beträgt durchschnittlich 15,5 Jahre, minimal 1,5 Jahre und maximal 34 Jahre.

⟹ Mit Frage 24 wurde erhoben, ob die Pastorinnen/Pastoren mindestens eine weitere Berufsausbildung abgeschlossen oder eine weitere, vergleichbare Zusatzqualifikation erworben haben. Für mehr als ein Viertel der Befragten trifft das *nicht* zu.

Frage 24: weitere Berufsqualifikation

„Ich habe mindestens eine weitere Berufsausbildung abgeschlossen oder eine weitere, vergleichbare Zusatzqualifikation erworben.“	***H***	***h***
Ja	35	70 %
Nein	14	28 %
keine Angabe	*1*	*2 %*

⟹ Mit Frage 25 wurde die Erwerbstätigkeit der Ehepartnerin/des Ehepartners ermittelt. Gut drei Viertel aller Befragten geben an, dass die Ehepartnerin/der Ehepartner erwerbstätig ist. Der Umfang der Erwerbstätigkeit reicht von geringfügigen Beschäftigungen bis zu 100 %-Stellen; der Durschnitt liegt schätzungsweise etwas unter 70 %.

Frage 25: Erwerbstätigkeit der Ehepartnerin/des Ehepartners

Ehepartner/in ist ...	***H***	***h***
erwerbstätig	38	76 %
hauptamtlich in derselben Gemeinde tätig	7	14 %
nicht erwerbstätig	7	14 %
ledig/verwitwet/geschieden	*4*	*8 %*
keine Angabe	*1*	*2 %*

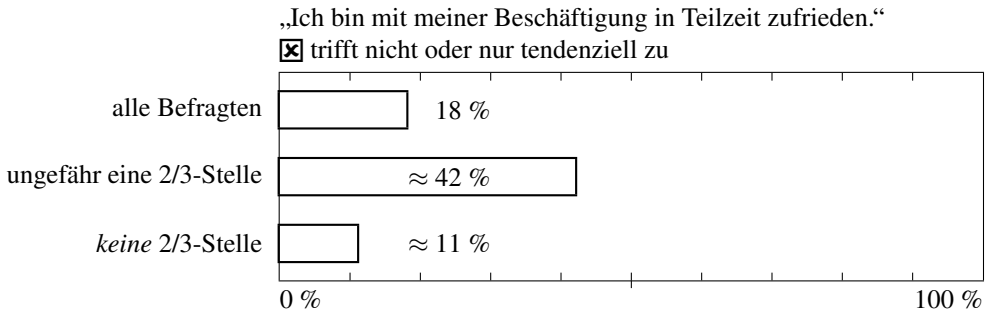
(Die Summe der Werte in dieser Tabelle übersteigt 100 %, da sich die Antworten nicht gegenseitig ausschließen.)

2.3.3 Welcher Zusammenhang besteht zwischen den Einflussgrößen und der Zufriedenheit mit bzw. dem Problemempfinden bei Teilzeitarbeit?

⟹ Mit Frage 9 wurde sehr allgemein nach der Zufriedenheit mit der Teilzeitbeschäftigung gefragt. Nur zwei Befragte geben an, nicht zufrieden zu sein.

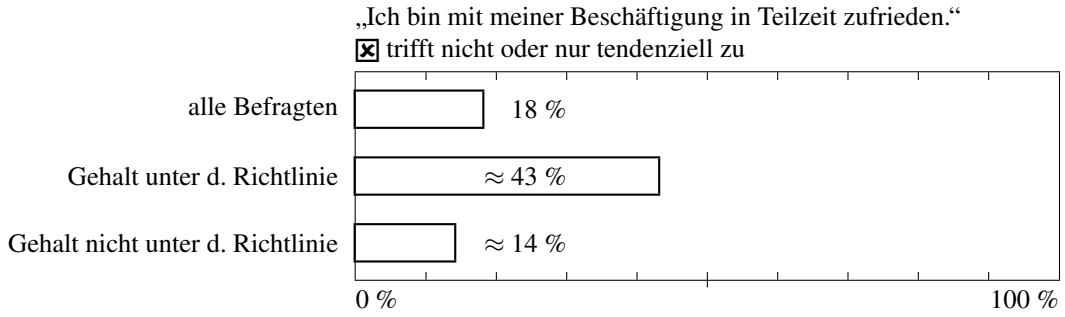
„Ich bin mit meiner Beschäftigung in Teilzeit zufrieden.“	***H***	***h***
trifft überhaupt nicht zu	0	0 %
trifft überwiegend nicht zu	1	2 %
trifft tendenziell nicht zu	1	2 %
trifft tendenziell zu	7	14 %
trifft überwiegend zu	25	50 %
trifft voll zu	16	32 %

Die allgemeine Zufriedenheit hat den deutlichsten Zusammenhang mit dem vereinbarten zeitlichen Umfang des Dienstes. Pastorinnen/Pastoren, deren Dienst ungefähr eine 2/3-Stelle umfasst, gegeben relativ häufiger an, nicht oder nur tendenziell zufrieden zu sein.



Die relativ häufigere Unzufriedenheit könnte so zu erklären sein, dass ungefähre 2/3-Stellen als „nichts Halbes und nichts Ganzen“ empfunden werden.

Außerdem steht das Gehalt in Zusammenhang mit der allgemeinen Zufriedenheit. Diejenigen, die ein Gehalt unter der Richtlinie des Bundes beziehen, geben ebenfalls relativ häufiger an, nicht oder nur tendenziell zufrieden zu sein.



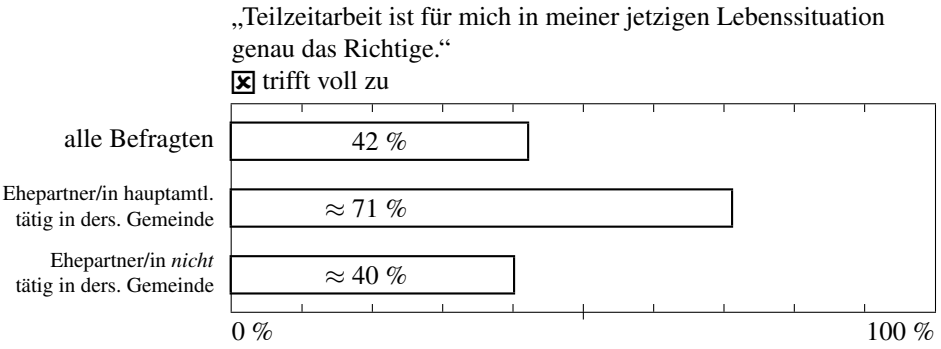
Bemerkenswert ist auch, dass Frauen tendenziell zufriedener sind. 6 von 13 (≈ 46%) Frauen geben an, mit ihrer Beschäftigung in Teilzeit voll zufrieden zu sein; Männer sagen das relativ seltener, nämlich nur 10 von 37 (≈ 27%; Gesamtgruppe: 16 von 50 = 32 %).

⟹ Mit Frage 10 wurde erhoben, ob Teilzeitarbeit und Lebenssituation zusammenpassen. Für 80 % der Befragten trifft das zu.

„Teilzeitarbeit ist für mich in meiner jetzigen Lebenssituation genau das Richtige.“	***H***	***h***
trifft überhaupt nicht zu	3	6 %
trifft überwiegend nicht zu	3	6 %
trifft tendenziell nicht zu	4	8 %
trifft tendenziell zu	7	14 %
trifft überwiegend zu	12	24 %
trifft voll zu	21	42 %

Aufgrund der Zusammenhänge zu anderen Variablen könnte man rückschließen, in welchen Lebenssituationen die Aussage getroffen wird, dass Teilzeitarbeit genau das Richtige ist.

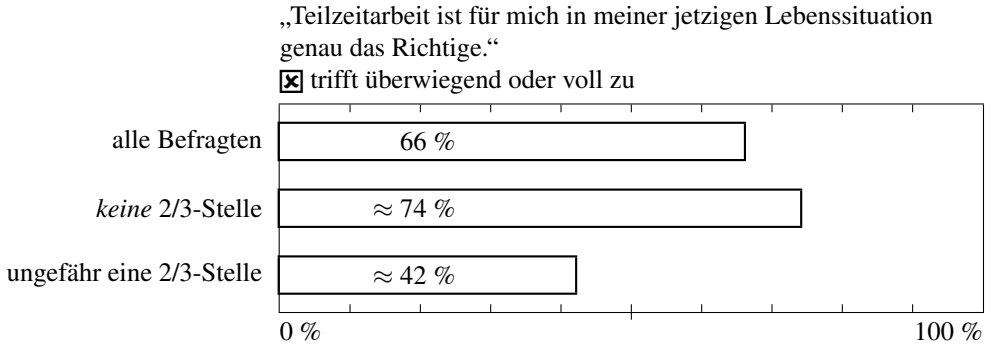
Auffällig ist, dass diejenigen, deren Ehepartnerinnen/Ehepartner ebenfalls hauptamtlich in derselben Gemeinde tätig sind, relativ häufiger angeben, dass es voll zutrifft, dass Teilzeitarbeit für sie in ihrer jetzigen Lebenssituation genau das Richtige ist.



Als Ehepaar in derselben Gemeinde hauptamtlich tätig zu sein, ist freilich eine spezielle Lebenssituation, und Teilzeitarbeit passt hierzu anscheinend gut.

Weitere Aspekte, welche die Lebenssituation ausmachen (also z. B. das Lebensalter oder die Anzahl der Kinder im Hauhalt) stehen hier in keinem erkennbaren Zusammenhang.

Abgesehen davon macht sich hier wieder der vereinbarte zeitliche Umfang des Dienstes bemerkbar. Pastorinnen/Pastoren, die *keine* 2/3-Stelle inne haben, geben relativ häufiger an, dass es überwiegend oder voll zutrifft, dass Teilzeitarbeit für sie in ihrer jetzigen Lebenssituation genau das Richtige ist.



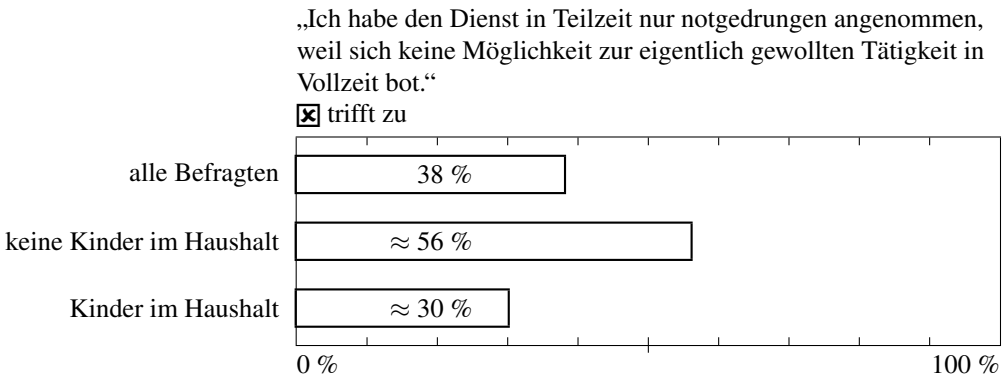
Es kann erneut vermutet werden, dass 2/3-Stellen als „nichts Halbes und nichts Ganzes“ und grundsätzlich als weniger kompatibel zu diversen Lebenssituationen empfunden werden.

Schließlich ist auch hier wieder bemerkenswert, dass Frauen relativ häufiger sagen, dass Teilzeitarbeit für sie in ihrer jetzigen Lebenssituation genau das Richtige ist. 8 von 13 ($\approx$ 62%) Frauen geben an, dass das voll zutrifft; Männer sagen das relativ seltener, nämlich nur 13 von 37 ($\approx$ 35%; Gesamtgruppe: 21 von 50 = 42 %).

⟹ Mit Frage 11 sollte erfasst werden, ob die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung „freiwillig“ oder mangels Alternative erfolgt ist.[30] Mehr als ein Drittel der Befragten geben an, den Dienst in Teilzeit nur notgedrungen angenommen zu haben, weil sich keine Möglichkeit zur eigentlich gewollten Tätigkeit in Vollzeit bot.

„Ich habe den Dienst in Teilzeit nur notgedrungen angenommen, weil sich keine Möglichkeit zur eigentlich gewollten Tätigkeit in Vollzeit bot.“	***H***	***h***
trifft überhaupt nicht zu	18	36 %
trifft überwiegend nicht zu	7	14 %
trifft tendenziell nicht zu	5	10 %
trifft tendenziell zu	4	8 %
trifft überwiegend zu	7	14 %
trifft voll zu	8	16 %
keine Angabe	*1*	*2 %*

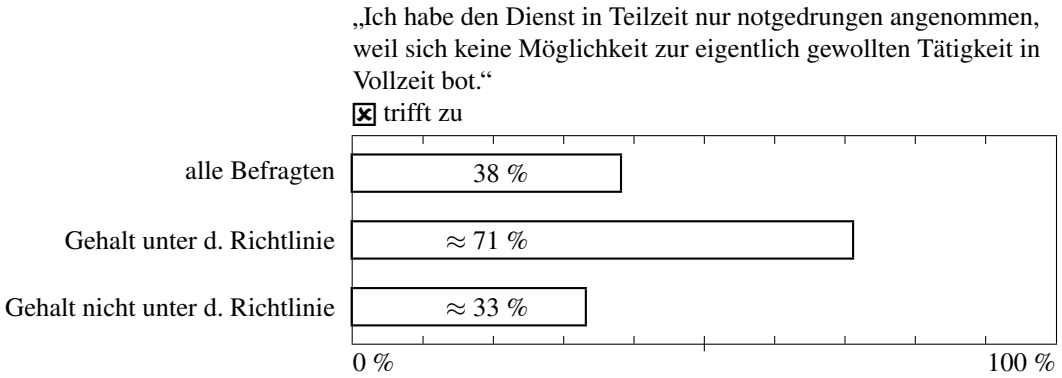
Zusammenhänge zeigen sich mit Variablen, die Rückschlüsse auf die Lebenssituation der Befragten ermöglichen. So wird von Pastorinnen/Pastoren, in deren Haushalt keine Kinder leben, relativ häufiger angegeben, den Dienst in Teilzeit nur notgedrungen angenommen zu haben, weil sich keine Möglichkeit zur eigentlich gewollten Tätigkeit in Vollzeit bot.



Es lässt sich also vermuten, dass familiäre Freiräume den Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung verstärken.

[30] In der Landeskirche wird festgestellt: „Zum gegenwärtigen Zeitpunkt hängen Erfahrungen und Beurteilungen des eingeschränkten Dienstes für die betroffenen Pfarrerinnen und Pfarrer davon ab, ob er freiwillig oder unfreiwillig wahrgenommen wird.“ [Landessynode 2007 S. 121]

Auch das Gehalt steht in Zusammenhang damit, ob ein Dienst notgedrungen angenommen worden ist. Diejenigen, deren Gehalt unter der Richtlinie des Bundes liegt, geben relativ häufiger an, den Dienst in Teilzeit nur notgedrungen angenommen zu haben, weil sich keine Möglichkeit zur eigentlich gewollten Tätigkeit in Vollzeit bot.



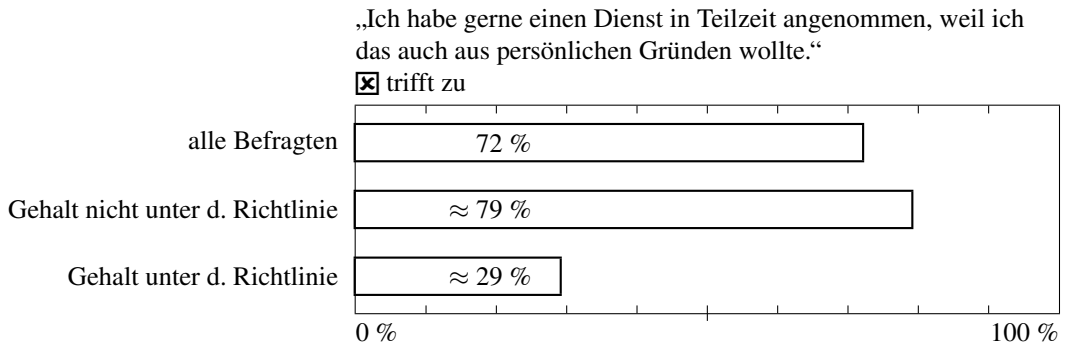
Es könnte der Schluss gezogen werden, dass der Wunsch nach oder der Bedarf an einem höheren Einkommen auch den Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung als Pastorin/Pastor bedingen.

⟹ Mit Frage 12 wurde ebenfalls der Blick auf die Aufnahme der Teilzeitbeschäftigung gerichtet. Erfragt wurde, ob der Dienst in Teilzeit gerne aus persönlichen Gründen angenommen worden ist. Fast drei Viertel aller Befragten bejahen dies.

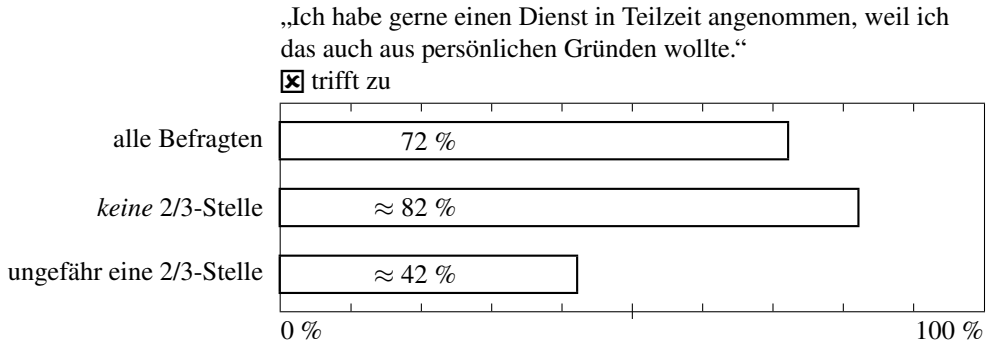
„Ich habe gerne einen Dienst in Teilzeit angenommen, weil ich das auch aus persönlichen Gründen wollte.“	***H***	***h***
trifft überhaupt nicht zu	8	16 %
trifft überwiegend nicht zu	2	4 %
trifft tendenziell nicht zu	3	6 %
trifft tendenziell zu	9	18 %
trifft überwiegend zu	6	12 %
trifft voll zu	21	42 %
keine Angabe	*1*	*2 %*

Die Antworten stehen anscheinend nicht nur mit den in der Fragestellung angesprochenen persönlichen Gründen in Zusammenhang, sondern sind möglicherweise auch durch die Formulierung „gerne angenommen“ bedingt. So sagen diejenigen,

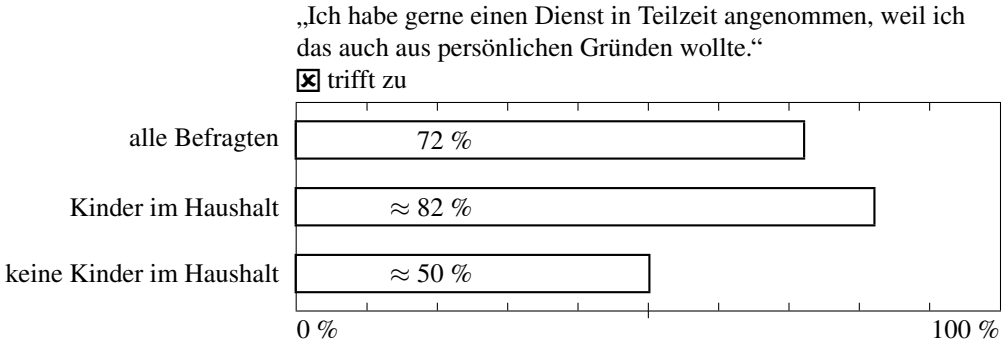
deren Gehalt unter der Richtlinie des Bundes liegt, deutlich seltener, dass sie gerne einen Dienst in Teilzeit angenommen haben, weil sie das auch aus persönlichen Gründen wollten.



Auch werden anscheinend 2/3-Stellen weniger gerne angenommen. Diejenigen, die ungefähr eine solche Stelle inne haben, geben ebenfalls auffallend seltener an, dass sie gerne einen Dienst in Teilzeit angenommen haben, weil sie das auch aus persönlichen Gründen wollten.

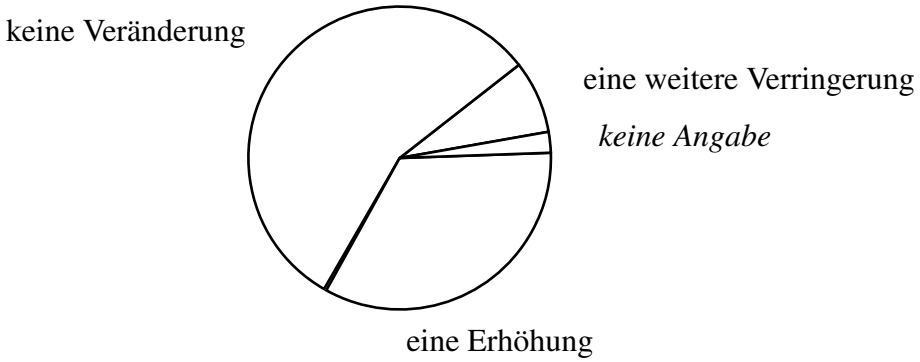


Ein persönlicher Grund, der dazu führt, gerne einen Teilzeitdienst zu übernehmen, könnte die familiäre Situation sein. Pastorinnen/Pastoren, in deren Haushalt Kinder leben, äußern sich relativ häufiger dementsprechend.

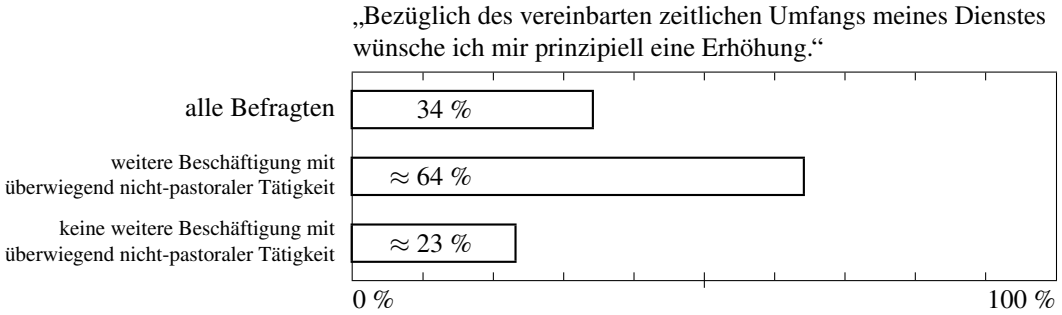


⟹ Mit Frage 13 waren die Pastorinnen/Pastoren aufgefordert, ihre Wünsche bezüglich des vereinbarten zeitlichen Umfangs ihres Dienstes anzugeben. Über die Hälfte der Befragten wünscht sich prinzipiell keine Veränderung, gut ein Drittel eine Erhöhung.

„Bezüglich des vereinbarten zeitlichen Umfangs meines Dienstes wünsche ich mir prinzipiell …“	***H***	***h***
eine weitere Verringerung.	4	8 %
keine Veränderung.	28	56 %
eine Erhöhung.	17	34 %
keine Angabe	*1*	*2 %*



Der deutlichste Zusammenhang ist hier in dem Fall zu bemerken, wenn einer weiteren Beschäftigung mit überwiegend nicht-pastoraler Tätigkeit nachgegangen wird. Pastorinnen/Pastoren, für die das zutrifft, geben relativ häufiger an, sich bezüglich des vereinbarten zeitlichen Umfangs ihres Dienstes prinzipiell eine Erhöhung zu wünschen.

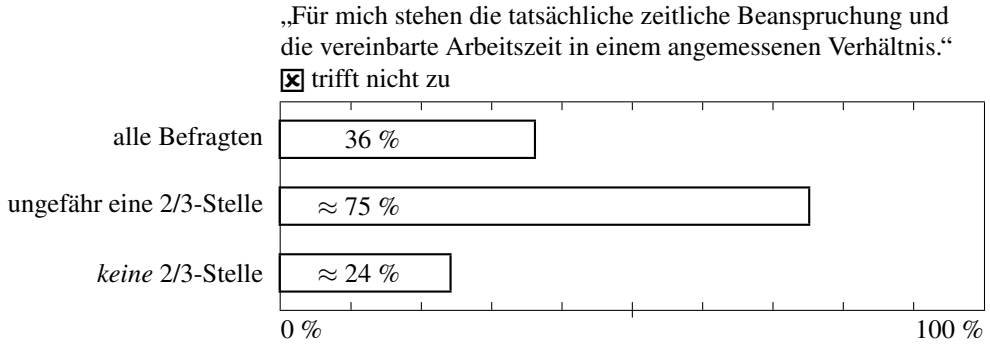


Eine mögliche Erklärung für diesen Befund wäre die Annahme, dass die Betreffenden ihre Arbeitszeit und -kraft vermehrt in den Dienst als Pastorin/Pastor investieren möchten und weniger in eine womöglich notgedrungen angenommene Nebentätigkeit.

⟹ Mit Frage 14 sollte untersucht werden, ob für die Pastorinnen/Pastoren die tatsächliche zeitliche Beanspruchung und die vereinbarte Arbeitszeit in einem angemessenen Verhältnis stehen. Für knapp zwei Drittel der Befragten trifft das zu.

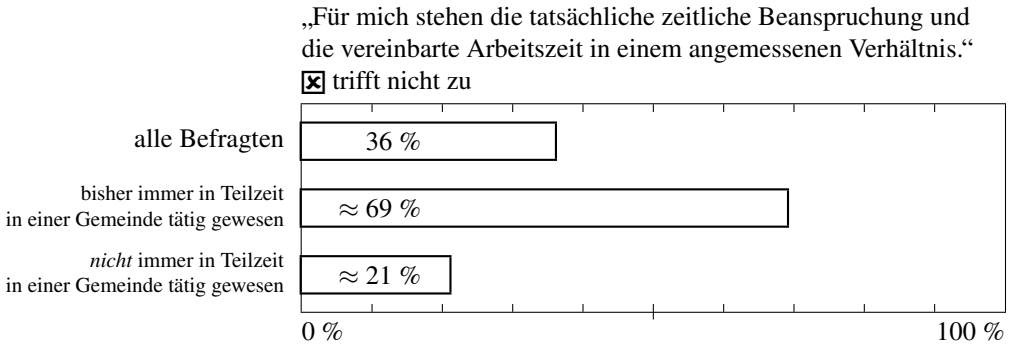
„Für mich stehen die tatsächliche zeitliche Beanspruchung und die vereinbarte Arbeitszeit in einem angemessenen Verhältnis.“	***H***	***h***
trifft überhaupt nicht zu	2	4 %
trifft überwiegend nicht zu	10	20 %
trifft tendenziell nicht zu	6	12 %
trifft tendenziell zu	10	20 %
trifft überwiegend zu	17	34 %
trifft voll zu	5	10 %

Zunächst ist erneut ein Zusammenhang mit dem vereinbarten zeitlichen Umfang des Dienstes zu erkennen. Pastorinnen/Pastoren, deren Dienst ungefähr eine 2/3-Stelle umfasst, gegeben relativ häufiger an, dass für sie die tatsächliche zeitliche Beanspruchung und die vereinbarte Arbeitszeit *nicht* in einem angemessenen Verhältnis stehen.

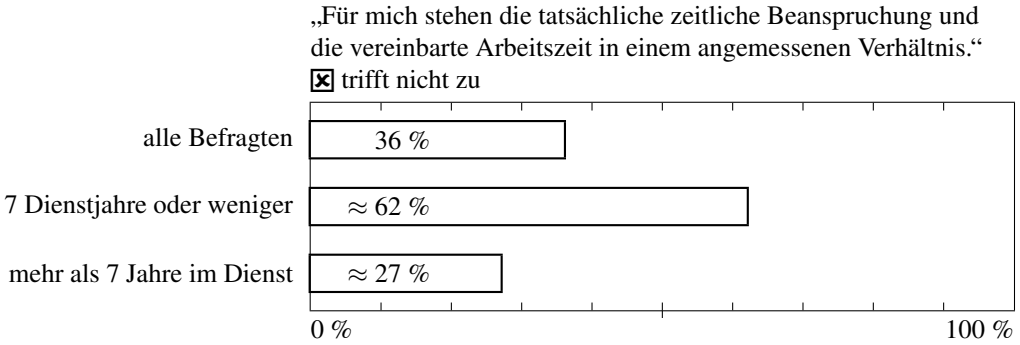


Es könnte vermutet werden, dass die Begrenzung der Arbeitszeit bei solchen Stellen schwerer fällt.

Ein weiterer Zusammenhang besteht mit der Frage, ob der Dienst in einer Gemeinde bisher immer in Teilzeit ausgeübt worden ist. Diejenigen, für die das der Fall ist, geben relativ häufiger an, dass für sie die tatsächliche zeitliche Beanspruchung und die vereinbarte Arbeitszeit *nicht* in einem angemessenen Verhältnis stehen.



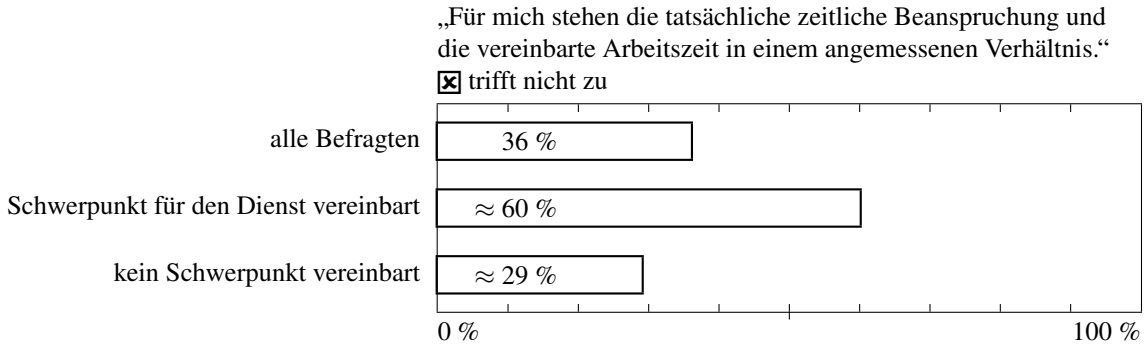
Dann ist zu beobachten, dass Pastorinnen/Pastoren, die relativ wenige Jahre im Dienst sind, relativ häufiger sagen, dass für sie die tatsächliche zeitliche Beanspruchung und die vereinbarte Arbeitszeit *nicht* in einem angemessenen Verhältnis stehen.



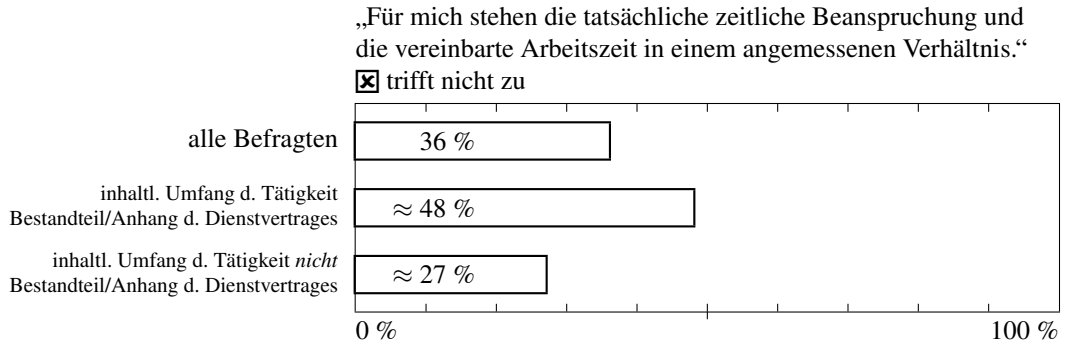
Geht man von einem Erfahrungszuwachs mit zunehmender Dienstzeit aus, dann könnte diese Beobachtung so erklärt werden, dass die für bestimmte Aufgaben benötigte Zeit mit zunehmender Erfahrung kürzer wird. Auch Zeiteinteilung sowie Begrenzung der Arbeitszeit gelingt dann besser, was dazu führt, dass das Verhältnis von vereinbarter und geleisteter Arbeitszeit als angemessen empfunden wird.

Schließlich deuten sich Zusammenhänge mit Variablen an[31], die etwas über die Beschreibung des inhaltlichen Umfangs der Arbeit aussagen. So ist beispielsweise festzustellen, dass diejenigen, für deren Dienst ein Schwerpunkt vereinbart ist, relativ häufiger von einem Missverhältnis von vereinbarter und geleisteter Arbeitszeit sprechen.

[31] Man beachte hier die verhältnismäßig hohen Signifikanzniveaus, die anzusetzen sind, um den Zusammenhang als gesichert anzusehen. Siehe hierzu die entsprechenden Tabellen in Anhang C.



Gleiches gilt für Befragte, deren Dienstvertrag den inhaltlichen Umfang ihrer Tätigkeit beinhaltet. Auch sie geben relativ häufiger an, dass für sie die tatsächliche zeitliche Beanspruchung und die vereinbarte Arbeitszeit *nicht* in einem angemessenen Verhältnis stehen.

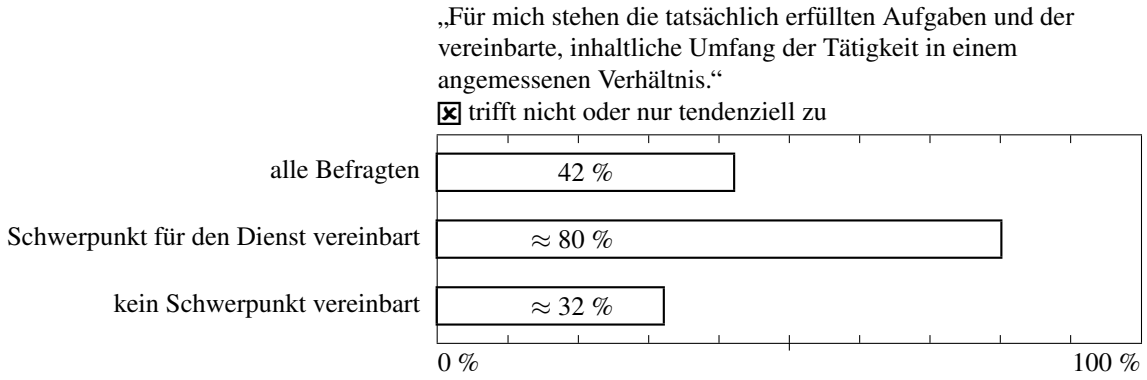


Dieser Befund wird in Abschnitt 3 interpretiert.

⟹ Mit Frage 15 wurde erhoben, ob für die Pastorinnen/Pastoren die tatsächlich erfüllten Aufgaben und der vereinbarte, inhaltliche Umfang ihrer Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis stehen. Für mehr als drei Viertel der Befragten ist das der Fall.

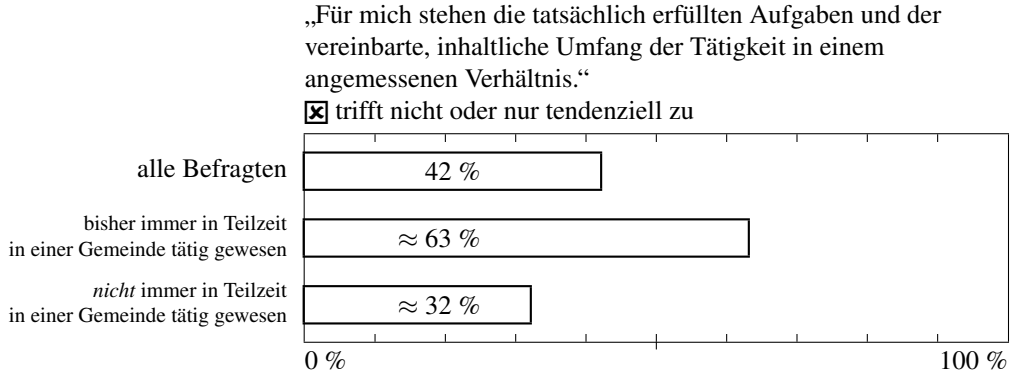
„Für mich stehen die tatsächlich erfüllten Aufgaben und der vereinbarte, inhaltliche Umfang der Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis.“	***H***	***h***
trifft überhaupt nicht zu	0	0 %
trifft überwiegend nicht zu	7	14 %
trifft tendenziell nicht zu	4	8 %
trifft tendenziell zu	10	20 %
trifft überwiegend zu	22	44 %
trifft voll zu	7	14 %

Auffällig ist, dass diejenigen, für deren Dienst ein Schwerpunkt vereinbart ist, relativ häufiger angeben, dass das nicht oder nur tendenziell zutrifft.



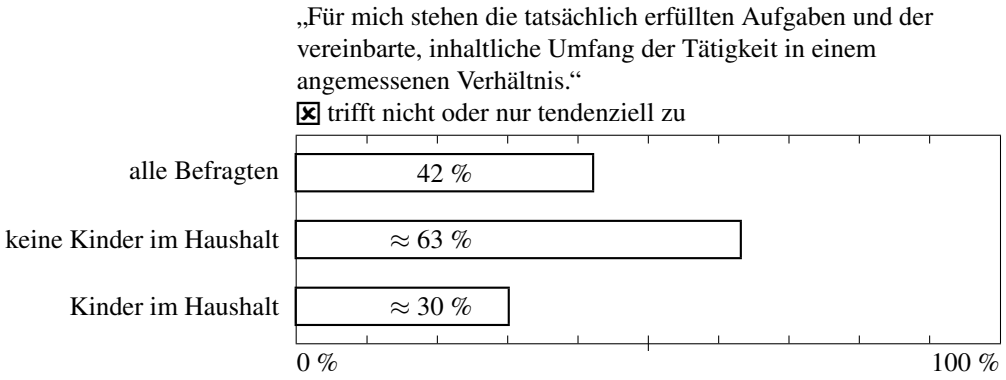
Dieser Zusammenhang könnte mit der These gedeutet werden, dass die betreffenden Pastorinnen/Pastoren auch Aufgaben zu erfüllen haben, die nicht dem vereinbarten Schwerpunkt entsprechen. In solchen Situationen würde dann das Verhältnis von vereinbarten und erfüllten Aufgaben als unangemessen empfunden werden.

Ein weiterer Zusammenhang zeigt sich mit der Frage, ob der Dienst in einer Gemeinde bisher immer in Teilzeit ausgeübt worden ist. Diejenigen, für die das der Fall ist, geben relativ häufiger an, dass es nicht oder nur tendenziell zutrifft, dass für sie die tatsächlich erfüllten Aufgaben und der vereinbarte, inhaltliche Umfang ihrer Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis stehen.



Diesen Befund könnte die These begründen, dass die Erfahrung, bei Vollzeitarbeit mit einem Aufgabenspektrum in vollem Umfang betraut gewesen zu sein, in Teilzeit dahingehend von Nutzen ist, besser zwischen einem vollen und einem begrenzten Aufgabenspektrum zu unterscheiden und die Abgrenzung dienlicher zu gestalten.

Schließlich besteht ein Zusammenhang mit der familiären Situation der Befragten. So wird von Pastorinnen/Pastoren, in deren Haushalt keine Kinder leben, relativ häufiger angegeben, dass es nicht oder nur tendenziell zutrifft, dass für sie die tatsächlich erfüllten Aufgaben und der vereinbarte, inhaltliche Umfang ihrer Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis stehen.



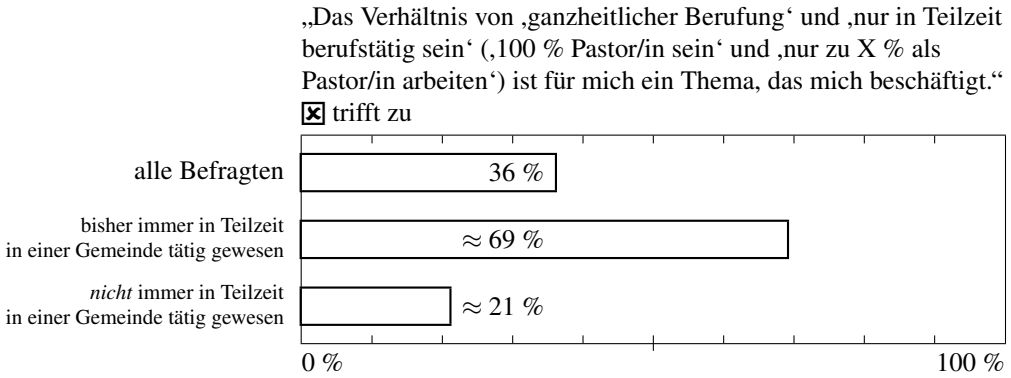
Dieser Zusammenhang könnte so erklärt werden, dass das Familienleben ein Gegengewicht zur Arbeit bildet und verhindert, dass Freiräume durch zusätzliches Engagement und weitere Aufgaben gefüllt werden.

$\Longrightarrow$ Mit Frage 16 wurde das Verhältnis von Beruf und „Berufung“, von Beruf und „Amt“ unter dem Aspekt der Teilzeitarbeit thematisiert. Da jedoch weder ein einheitliches noch eindeutiges Verständnis dieser Begriffe vorausgesetzt werden kann, wurde diese Frage recht offen und von daher vermutlich auch etwas unklar formuliert. Letztlich sollte erhoben werden, inwiefern ein Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit und dem Selbstverständnis als Pastorin/Pastor besteht.

Für mehr als ein Drittel der Befragten ist das Verhältnis von „ganzheitlicher Berufung“ und „nur in Teilzeit berufstätig sein“ („100 % Pastorin/Pastor sein“ und „nur zu X % als Pastorin/Pastor arbeiten“) ein Thema, das sie beschäftigt.

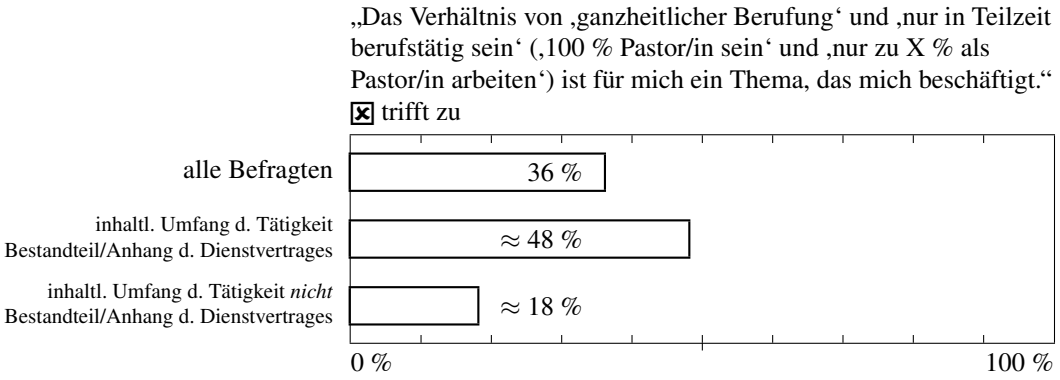
„Das Verhältnis von ‚ganzheitlicher Berufung‘ und ‚nur in Teilzeit berufstätig sein‘ (‚100 % Pastorin/Pastor sein‘ und ‚nur zu X % als Pastorin/Pastor arbeiten‘) ist für mich ein Thema, das mich beschäftigt.“	***H***	***h***
trifft überhaupt nicht zu	14	28 %
trifft überwiegend nicht zu	12	24 %
trifft tendenziell nicht zu	5	10 %
trifft tendenziell zu	7	14 %
trifft überwiegend zu	8	16 %
trifft voll zu	3	6 %
keine Angabe	*1*	*2 %*

Der deutlichste Zusammenhang zeigt sich hier mit der Frage, ob der Dienst in einer Gemeinde bisher immer in Teilzeit ausgeübt worden ist. Diejenigen, für die das der Fall ist, geben relativ häufiger an, dass genanntes Thema sie beschäftigt.



Die Vermutung liegt nahe, dass die Erfahrung von sowohl Teil- als auch Vollzeitbeschäftigung eine zufriedenstellendere Reflexion des Themas ermöglicht.

Bemerkenswert ist auch der Zusammenhang dieses Problemfelds mit der Frage, ob der inhaltliche Umfang der Tätigkeit Bestandteil oder Anhang des Dienstvertrages ist. Ist das der Fall, geben die betreffenden Pastorinnen/Pastoren relativ häufiger an, dass sie dieses Thema beschäftigt.



Eine mögliche Erklärung würde folgende These bieten: Sind die Aufgaben und damit der „Beruf" klar beschrieben (und damit auch begrenzt), stellt sich die Frage nach dem Verständnis und der Bedeutung von (uneingeschränkter) Berufung und (uneingeschränktem) Amt stärker. Ist dagegen ein „selbstbewusstes" Amtsverständnis vorhanden, kann besser mit Unschärfen in der Aufgabenbeschreibung umgegangen werden.

2.3.4 Was haben die Befragten „Sonstiges" mitgeteilt?

Neben mehreren Anmerkungen, die jeweils die besondere persönliche Situation näher beschreiben, haben die Befragten die Teilzeitarbeit auch allgemein bewertet. Die meisten dieser Mitteilungen werden im Folgenden unkommentiert wiedergegeben:

„Für mich ist Teilzeitarbeit ein sehr hilfreiches Modell. Man kann noch etwas anderes ‚denken' als nur Gemeindearbeit, die mich vorher fast ‚aufgefressen' hat."

„Ich finde es toll, dass ich so meiner Berufung nachgehen kann und trotzdem genug Zeit für meine Familie habe."

„Es macht Spaß so zu arbeiten, wenn man damit leben kann, dass nicht alles so funktioniert wie bei einem vollen Dienst. Das geht nur, wenn in der Gemeinde genügend engagierte Mitarbeiter/innen mit anpacken."

„Der Wunsch intensiver zu arbeiten (weil genug Arbeit da ist) und die Möglichkeiten, die die begrenzte Zeit bieten, stehen in einem starken Spannungsverhältnis."

„Die Arbeit hat im Laufe der Zeit zugenommen, woran ich nicht ganz unschuldig bin. Es gibt aber auch einen gewissen ‚maßlosen' Anspruch seitens einiger Gemeindeglieder, von dem ich mich noch nicht so abgrenzen kann … "

„Mein Dauerproblem ist, dass ich das Gefühl nicht los werde, nicht genug getan zu haben bzw. zu langsam zu arbeiten, weil ich nie mit meiner Arbeit fertig werde. Es leidet vor allem die Qualität der Arbeit, weil die Zeit für den letzten Blick (noch einmal drüber schauen) fehlt."

„Frühzeitige (!) und klare Absprache zwischen Pastor und Dienstgeber(n) sind nötig. Die Gemeindemitglieder müssen manchmal an die Begrenzung durch eine Teilzeitbeschäftigung erinnert werden, weil sich schnell ‚normale' Ansprüche einstellen. Bei mehreren Gemeinden ist für den Pastor ‚Mut zur Lücke' nötig sowie die Bereitschaft, einzelne Dienst mit geringerer Zeit zur Vorbereitung wahrzunehmen und selbst nicht perfektionistische Ansprüche an die einzelnen Aufgaben zu haben. Denn in mehreren Teilzeitstellen zu arbeiten heißt immer, mit Kompromissen und mit Zeitknappheit zu leben."

„ […] Ich war und bin schon immer der Meinung, dass Pastoren mit längerer Gemeindeerfahrung eher diesen Schritt gehen könnten, als jüngere Kollegen, die am Anfang stehen und oft mit einer jungen Familie nicht nur finanziell größeren Herausforderungen gegenüberstehen."

„Nach meiner Einschätzung werden diese ‚alternativen Beschäftigungsverhältnisse' künftig an Bedeutung gewinnen (müssen)!!"

2.3.5 Zusammenfassung

Fasst man dieses umfangreiche Ergebnis zusammen, so muss sicher zuerst festgestellt werden, dass die Mehrheit der Befragten mit der Teilzeitarbeit zufrieden ist, sie als „passend“ für ihre Lebenssituation empfindet und den Herausforderungen des Teilzeitdienstes konstruktiv begegnet.[32]

Fragt man dann nach Faktoren, die dazu beitragen, dass Teilzeitarbeit gelingt, also dass Gemeinden und Pastorinnen/Pastoren fruchtbar zusammenarbeiten, so kann mit folgender These darauf geantwortet werden:

Teilzeitarbeit wird als zufriedenstellend und unproblematisch empfunden, wenn für Pastorinnen/Pastoren gilt: Sie ...

- haben keine 2/3-Stelle.
- beziehen ein Gehalt mindestens nach Richtlinie.
- haben auch schon in Vollzeit gearbeitet.
- haben Berufs- und Lebenserfahrung.
- haben Kinder im Haushalt.
- haben keine nicht-pastorale Nebentätigkeit.
- haben für ihren Dienst keinen Schwerpunkt vereinbart.
- haben einen Dienstvertrag ohne detaillierte Aufgabenbeschreibung.

Vor allem zwei Aspekte dieses Ergebnisses sind überraschend und werfen Fragen auf: Warum sind Dienste, die ungefähr eine 2/3-Stelle umfassen, relativ häufiger problematisch? Einige Vermutungen diesbezüglich wurden oben schon geäußert. Um hier aber fundiert antworten zu können, müsste man detaillierter nachfragen und weiterführende Überlegungen anstellen. Für den Moment lässt sich aber sicher

[32] Die Umfrage in der hannoverschen Landeskirche von 1997 kommt zu einem ähnlichen Ergebnis, siehe Pastorinnen/Pastoren im eingeschränkten Dienst 23 und Lukatis, Mit halber Kraft voraus 29. Bedenklich ist dagegen das Fazit der neusten Umfrage bei Pfarrerinnen/Pfarrern, die sich rühmt, „die erste umfassende Untersuchung evangelisch-pastoraler Arbeitszeit im deutschen Raum“ zu sein: „Auffällig ist die durchweg hohe Stundenzahl bei Teildienstlern. [...] Stundenbegrenzung [...] erweist sich [...] als unmöglich.“ [Becker, Arbeitszeiten im heutigen Pfarrberuf].

folgende Empfehlung aussprechen: Eine Gemeinde und eine Pastorin/ein Pastor, die im Begriff sind, einen ungefähren 2/3-Dienst zu vereinbaren, sollten sich erneut fragen,

- ob die Gründe für die 2/3-Stelle beiderseits haltbar sind,
- der Umfang der Stelle auf beiden Seiten uneingeschränkt akzeptiert wird
- und eine 2/3-Stelle am besten zur Gemeindesituation und zur Lebenssituation der Pastorin/des Pastors passt
- oder ob nicht eine 1/2- oder 3/4-Stelle sinnvoller wäre.

Mit dem anderen überraschenden Aspekt des Ergebnisses stellt sich die Frage, warum ein Teilzeitdienst mit einem ausdrücklichen Schwerpunkt oder klarer Aufgabenbeschreibung ebenfalls relativ häufiger als problematisch empfunden wird. Dies ist insofern verwunderlich, als im Allgemeinen eher der Ruf nach „eindeutigen Absprachen“[33] laut wird. Im folgenden Abschnitt wird hierauf aus berufssoziologischer Sicht eine Antwort gegeben, von der aus drei Thesen als Beitrag auf dem Weg zu einem Pastorenleitbild zur Diskussion gestellt werden.

[33] Rau, Wenn der Pastor nicht jeden Tag da ist 12. Auch die befragten Pfarrerinnen und Pfarrer der hannoverschen Landeskirche äußern das besonders oft: „Gefordert wird die Formulierung klarer Dienstanweisungen“. [Lukatis, Mit halber Kraft voraus 30]. Bei der hier vorliegenden Befragung gibt es ein ausdrückliches Votum dafür: „Frühzeitige (!) und klare Absprache zwischen Pastor und Dienstgeber(n) sind nötig“.

3 Drei Thesen als Beitrag zur Leitbilddiskussion

„Berufssoziologisch wird der Pfarrberuf oft als Profession [...] beschrieben“.[34] Kennzeichnend für Professionen, zu denen die ärztlichen und juristischen Berufe sowie das öffentliche Lehramt zählen, sind u. a. die existentiellen Themen, mit denen die Ausübenden dieser Berufe betraut sind: mit Gesundheit, Recht, Bildung und – im Falle von Pastorinnen und Pastoren – dem Glauben. Um für Menschen in diesen für sie „lebenswichtigen“ Bereichen arbeiten zu können, bedürfen diejenigen, die in diesen Berufen tätig sind, eines hohen Maßes an Glaubwürdigkeit. Um das zu gewährleisten, ist für Professionen jeweils eine bestimmte Berufsethik gegeben, die sich auch in der alltäglichen Lebensführung niederschlägt.[35] Entsprechend wird in der Ordnung für Pastorinnen und Pastoren des BEFG vorausgesetzt, dass sie „in *Leben*, Lehre und Dienst an die Heilige Schrift gebunden“[36] sind. Glaubwürdigkeit ist aber nicht nur durch den Lebenswandel bedingt, sondern Vertrauen entsteht durch Kontakt, durch Beziehungen. Professionen sind also u. a. dadurch ausgezeichnet, „dass die persönliche Begegnung von Mensch zu Mensch und das dadurch mögliche *Vertrauen* für die professionelle Beziehung eine weitaus größere Rolle spielt als in anderen beruflichen Beziehungen“.[37] Man kann von einer „grundlegenden Bedeutung des Vertrauens“[38] sprechen. Ist dieses Vertrauen vorhanden, kann die Pastorin/der Pastor den Dienst in Handlungsfreiheit versehen, d. h., die Gemeindemitglieder räumen der Pastorin/dem Pastor einen Freiraum bei der Gestaltung des Dienstes ein, weil sie ihr/ihm vertrauen – auch aufgrund ihrer Erfahrungen –, dass sie/er sich ihren existentiellen Themen hilfreich widmet.

[34] Marhold, Art. Pfarrer/Pfarrerin 1201. Umfassend ist das bei Karle, Pfarrberuf als Profession, vorgestellt und bei Beyer, Teildienst als Spitze des Eisberges, und Karle, Stellenteilung, hinsichtlich Teilzeitarbeit diskutiert. Zu der folgenden Ausführung vgl. letztgenannte.

[35] Ein Beispiel zur Veranschaulichung: Wie viel Glaubwürdigkeit würde ein Arzt besitzen, der übergewichtig ist, nach Alkohol riecht und auf dessen Schreibtisch ein voller Aschenbecher steht? Ungeachtet seiner womöglich hervorragenden Kompetenz würde er für das Thema Gesundheit wenig glaubwürdig erscheinen.

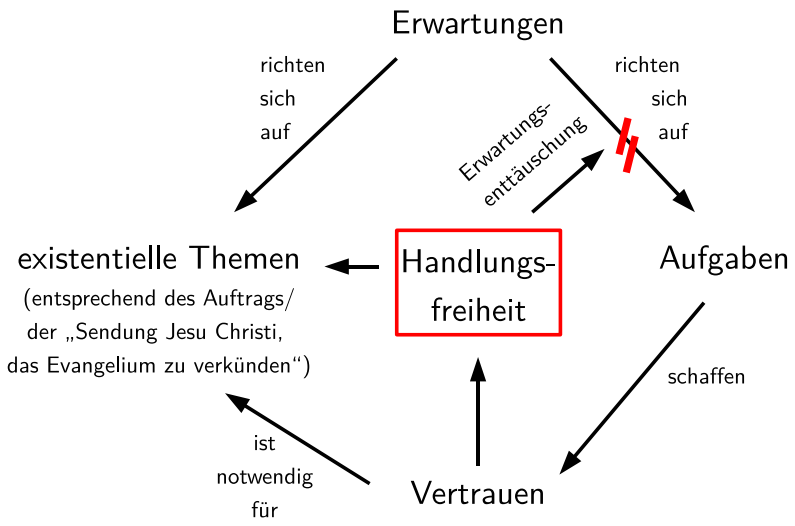
[36] Ordnung für Pastorinnen und Pastoren §3(1) und §15(1). Hervorhebung vom Verfasser.

[37] Karle, Stellenteilung 27.

[38] Ebd.

Ausgehend von dieser Überlegung kann man beim Beruf der Pastorin/des Pastors zwischen dem „eigentlichen“[39] Auftrag und bestimmten Aufgaben modellhaft unterscheiden. Das „Eigentliche“ ist im Sinne des Professionsbegriffs die Bearbeitung des existentiellen Themas. Anders ausgedrückt: Der eigentliche Auftrag ist erfüllt, wenn es der Dienst der Pastorin/des Pastors ermöglicht, dass Glaube geschaffen und erhalten wird. Im Unterschied dazu sind einzelne Aufgaben oder Tätigkeiten eher untergeordnete Handlungen, die nur indirekt der Erfüllung des eigentlichen Auftrags dienen. Dazu zählen vor allem Aufgaben, die in die Bereiche Kontaktpflege, Ansprechbarkeit, Präsenz u. Ä. fallen. Es sind diejenigen Tätigkeiten, die Vertrauen entstehen lassen. Die Erwartungen der Gemeindemitglieder richten sich auf beides: auf die Bearbeitung des „Eigentlichen“ *und* die Erfüllung vieler einzelner Aufgaben. Die Abgrenzung gegenüber der Vielzahl einzelner Aufgaben kann gelingen, wenn Vertrauen und damit Handlungsfreiheit vorhanden sind: „Erwartungsenttäuschung [Anm. d. Verf.: hinsichtlich der Erfüllung einzelner Aufgaben] [...] wird durch die hohe *professionelle Handlungsautonomie* im Pfarrberuf [...] ermöglicht.“[40]

Folgende Abbildung soll den letzten Gedankengang veranschaulichen:

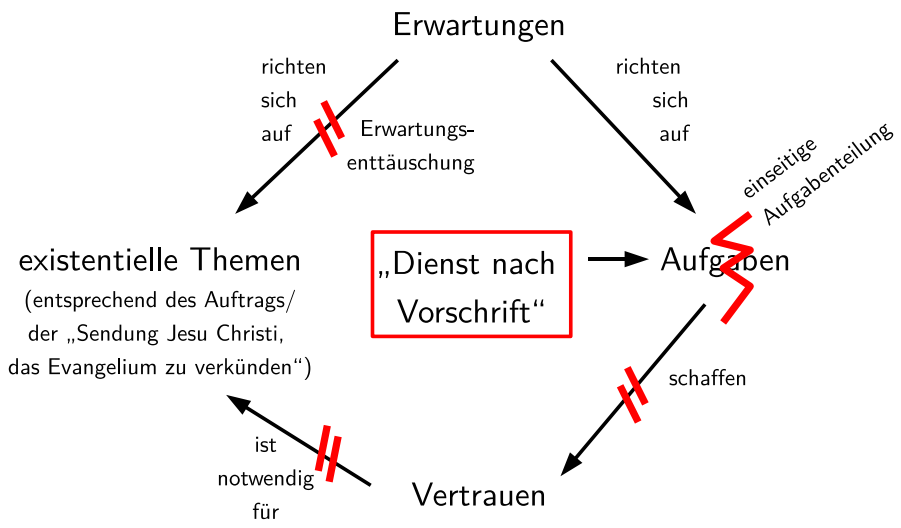


[39] Dieser Begriff wird in Anlehnung an Pohl-Patalong, Vielfältige Kommunikation des Evangeliums, verwendet, die versucht, das „Eigentliche“ in der Vielfalt pastoraler Handlungsfelder zu finden. Wie die jüngsten, teilweise hier schon angeführten Veröffentlichungen im BEFG zeigen, wird auch im BEFG nach wie vor um eine Näherbestimmung des „Eigentlichen“ des Berufs der Pastorin/des Pastors gerungen.

[40] Karle, Stellenteilung 33.

Will man nun die eingangs im Abschnitt 1.2 begründete Begrenzung des inhaltlichen Umfang der Teilzeitarbeit einer Pastorin/eines Pastors derart umsetzen, dass man Aufgaben einzeln benennt und ausführlich beschreibt, so ist das nicht unproblematisch. Denn zum einen geht mit der Klärung der Aufgaben einher, dass diese auch schärfer in den Blick genommen werden. Die Erwartungen richten sich stärker auf die Erfüllung dieser Aufgaben und weniger auf den eigentlichen Auftrag. Das „Eigentliche“ driftet an den Rand der Aufmerksamkeit. Sind dann erst einmal Regelungen vereinbart, kann auch die Frage nach dem Einhalten der Regeln, also nach „Kontrolle“ der „Arbeitsleistung“ plötzlich ein Thema sein. Zum anderen besteht die Gefahr, dass durch die Einschränkung oder den Wegfall einzelner Aufgaben der Aufbau des professionstypischen Vertrauens erschwert wird. Das hat zur Folge, dass die existentiellen Themen nicht ausreichend bearbeitet werden, so dass nun hier eine Erwartungsenttäuschung eintritt. Da diese jedoch diffus ist, wird sie sich eher bei dem Ruf nach einer besseren Aufgabenerfüllung oder nach weiteren Aufgaben bemerkbar machen als bei der Forderung des „Eigentlichen“.

In diesem Konfliktfeld geht Handlungsfreiheit verloren. Als Folge entsteht mehr und mehr ein „Dienst nach Vorschrift“, wie folgende Skizze veranschaulicht:



Hier zeigt sich eine „Tendenz zur Deprofessionalisierung als [...] Prozeß der Verberuflichung des Pfarrberufes“[41]. Es droht verloren zu gehen, was für den Beruf der

[41] Marhold, Art. Pfarrer/Pfarrerin 1201. Faktoren der Deprofessionalisierung benennen auch Beyer, Teildienst als Spitze des Eisberges 285ff, und zuletzt Karle, Wozu Pfarrerinnen und Pfarrer 3ff.

Pastorin/des Pastors nicht nur typisch und notwendig, sondern auch wünschenswert ist: die Ausübung des Dienstes in Freiheit und in Beziehungen, die von gegenseitigem Vertrauen geprägt sind.

Es ist damit also folgende These begründet:

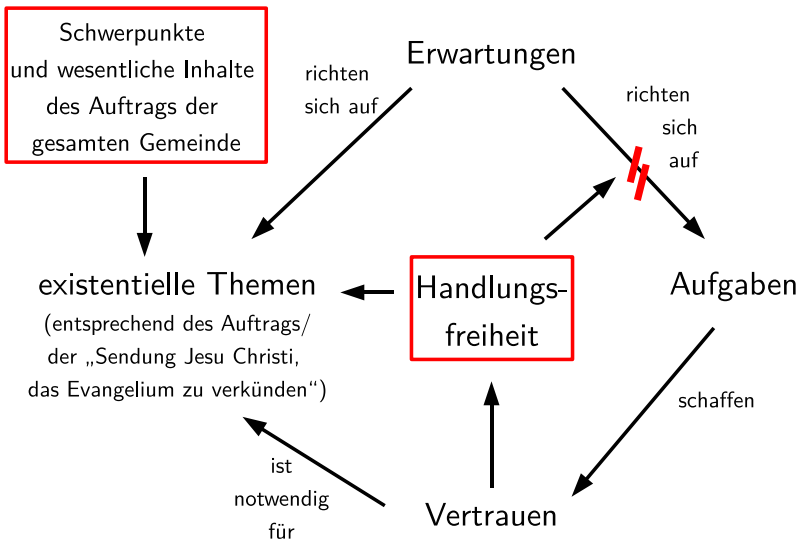
> Eine den Dienst einseitig abgrenzende Aufgabenbeschreibung fördert die Deprofessionalisierung des Berufs der Pastorin/des Pastors und erschwert die Wahrnehmung des „Eigentlichen“ dieses Berufes.

Wird diese Ansicht geteilt, so sind für die Praxis folgende Empfehlungen auszusprechen:

- Vertrauensvorschuss auf Seiten der Gemeinde und Vertrauenswürdigkeit auf Seiten der Pastorin/des Pastors sollten hochgeachtete Werte sein. Die Gemeinde sollte der Pastorin/dem Pastor vertrauen und Freiraum geben, dass sie/er das treu tut, wozu sie/er von der Gemeinde berufen ist.
- Es sollten nur sehr knapp die wichtigsten Eckdaten eines Teilzeitdienstes festgehalten werden, also z. B. : Predigtdienst 2× im Monat, Kasualien, Teilnahme an folgenden Sitzungen … und mehr nicht.

Damit ist nicht einer plan- und ziellosen Gemeindearbeit im Laissez-faire-Stil das Wort geredet. Die Aussage, dass „eine den Dienst *einseitig* abgrenzende Aufgabenbeschreibung“ nicht dienlich ist, deutet an, dass nicht gänzlich von Aufgabenbeschreibungen abgesehen werden soll. Stattdessen sollte bedacht werden, dass bei einer *Teil*zeitanstellung einer Pastorin/eines Pastors Aufgaben*teil*ung praktiziert und ein vergleichsweise großer *Teil* der Aufgaben von anderen Gemeindemitgliedern übernommen werden muss. In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern: „Der *ganzen* Gemeinde gilt die Sendung Jesu Christi, das Evangelium zu verkündigen.“[42] Eine *zweiseitige*, die gesamte Gemeinde in den Blick nehmende Aufgabenbeschreibung kann also ein wirksames Instrument sein, den inhaltlichen Umfang bei Teilzeitarbeit zu beschränken. So wird der Blick in eine gemeinsame Richtung, auf das „Eigentliche“, den Auftrag gelenkt, wie folgende Abbildung veranschaulicht.

[42] Ordnung für Pastorinnen und Pastoren, Präambel. Hervorhebung vom Verfasser.



In diesem Sinn kann auch die bestehende Ordnung für Pastorinnen und Pastoren des BEFG und ihre Dienstgeber interpretiert werden: „Die Pastorin/Der Pastor und der Dienstgeber arbeiten vertrauensvoll zusammen; sie vereinbaren gemeinsam Schwerpunkte und wesentliche Arbeitsinhalte und überprüfen sie.“[43] Hier ist nicht ausdrücklich gesagt, dass es sich um die Schwerpunkte und Arbeitsinhalte für die Pastorin/den Pastor *allein* handelt. Sondern folgende These kann entsprechend der Ordnung als Empfehlung formuliert werden:

Die Vereinbarung zwischen Gemeinde und Pastorin/Pastor über „Schwerpunkte und wesentliche Arbeitsinhalte“ sollte die Schwerpunkte und wesentlichen Inhalte des Auftrags der gesamten Gemeinde darstellen, und nicht nur einseitig die Aufgaben der Pastorin/des Pastors beschreiben.

Eine praktische Empfehlung ist noch anzuschließen: Ein aufrechter, konstruktiver Gesprächsprozess über die *gemeinsame* Arbeit von Gemeinde und Pastorin/Pastor sollte statt einer Absprache, die man „ein für allemal“ trifft, kultiviert werden.

[43] Ordnung für Pastorinnen und Pastoren §21(4).

Ähnliche Voten werden auch in den Landeskirchen abgegeben:

- „Gemeindekonzeption [...] *und* Ausgestaltung des Pfarrdienstes gehen *Hand in Hand*.“[44]
- „Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte müssen gemeinsam reflektiert und akzeptiert werden. [...] Die Arbeit am Berufsbild *und* am Profil der Gemeinde kann nur von vielen Beteiligten bewältigt werden.“[45]

Diese Empfehlungen stellen die Ortsgemeinden und ihre Pastorinnen/Pastoren zugestandenermaßen vor große Herausforderungen. Denn Zielfindungsprozesse, das Ausrichten auf eine Vision oder das Formulieren eines Mission-Statements vollziehen sich – wenn überhaupt – erfahrungsgemäß sehr langwierig. Und selbst wenn es gelingt, die konkrete Gestalt des Auftrags der Ortsgemeinde zu fassen, so ist damit bei weitem nicht garantiert, dass der bestimmte Auftrag dann auch präsent, prägend und belebend ist. Vergleichbares gilt für Aufgabenverteilung: Innerhalb der Gemeindeleitung ist es oft schwierig, diese festzulegen und einzuhalten. Hier kann ein Leitbild für den Dienst von Pastorinnen/Pastoren sehr hilfreich sein, insbesondere wenn es darum geht, diesen Dienst in der Ergänzung und im Zusammenwirken mit den weiteren Diensten der Gemeinde zu beschreiben. Die Gemeinden hätten somit eine allgemeine Vorgabe, an der sie sich in ihrer konkreten Situation orientieren könnten. Gefordert ist also, die Begriffe der Ordnung für Pastorinnen und Pastoren[46] aufgreifend:

Auf dem Weg zu einem Leitbild für den Dienst von Pastorinnen und Pastoren muss der Versuchung widerstanden werden, diesen „geordneten Dienst“ inhaltlich zu profilieren, ohne *zugleich* „die aktuellen Beauftragungen durch den Heiligen Geist“ inhaltlich näher zu bestimmen. Auch das Verhältnis von „geordneten Diensten“ und „aktuellen Beauftragungen“ darf nicht länger als ein „Nebeneinander“, sondern muss – vor allem für die Praxis – ausführlich als „Miteinander“ beschrieben werden.

[44] Landessynode 2007 124. Hervorhebungen vom Verfasser.
[45] Wagner-Rau, Vom Umgang mit Grenzen und Übergängen 536. Hervorhebung vom Verfasser.
[46] Siehe Ordnung für Pastorinnen und Pastoren, Präambel.

Auch auf dieser praktisch-theologischen Ebene sind in den Landeskirchen gleiche Erkenntnisse und Forderungen zu finden:

- „Das Profil der *verschiedenen* Dienste in der Kirche muß gestärkt werden“.[47]
- Es „muß neu geübt werden, die einzelnen Leistungen des Pfarrdienstes als Teil eines Gesamtauftrags zu verstehen.“[48]
- „Die Debatte um Ziele und Perspektiven kirchlicher Arbeit hat in [...] dem e. D. [sc. eingeschränkten Dienst] im Pfarramt einen ihrer Katalysatoren. Indem [...] bestimmt wird, wie sich der Auftrag des pastoralen Dienstes konkretisieren soll, können auch die anderen haupt- und ehrenamtlichen Dienste der kirchlichen Arbeit eine neue Bedeutung und ein klareres Profil gewinnen.“[49]

Ebenso können Verlautbarungen im BEFG als Unterstützung der letztgenannten These interpretiert werden:

- „Meines Erachtens rühren eine Reihe der Konflikte und Krisen in Baptistengemeinden von der Unklarheit der baptistischen Theologie im Blick auf die Stellung des Pastors *und* der Gemeindeleitung her. Deshalb erhoffe ich von einer Diskussion dieser Fragen nicht nur theologische Klärungen, sondern vor allem eine Erleichterung und Verstärkung des *gemeinsamen* Dienstes von Pastoren und Gemeinden.“[50]
- „Das Nebeneinander – möglicherweise auch *konkurrierende* Nebeneinander – von ‚aktuellen Aufträgen‘ und ‚geordneten Diensten‘ droht jede Menge Konfliktstoff zu bieten, jedenfalls solange nicht geklärt ist, was konkret Gegenstand aktueller Beauftragungen ist und in welchem Verhältnis beide Beauftragungen zueinander stehen.“[51]
- „Ein Pastorenleitbild für die Gegenwart muss das Verhältnis des Pastors bzw. der Pastorin zur Gemeinde als komplexes Verhältnis von Miteinander und Gegenüber möglichst präzise zu beschreiben versuchen und dabei insbesondere

[47] Schmidt-Rost, Teildienst 549. Hervorhebung vom Verfasser.
[48] A. a. O. 548.
[49] Wagner-Rau, Vom Umgang mit Grenzen und Übergängen 540.
[50] Klammt, Der Pastor – Geschenk oder Gefahr? 192. Hervorhebungen vom Verfasser.
[51] Spangenberg, Das Bild von Pastorinnen und Pastoren 65.

das Verhältnis der Pastorinnen und Pastoren zu weiteren leitenden Personen und Gremien der Gemeinde bestimmen."[52]

Als Zusammenfassung und Ausblick ist nun Folgendes zu sagen: Die geäußerten Thesen stellen einen Ansatz dar, dem Problem Teilzeitarbeit *grundsätzlich* entgegen zu treten. Ein Einwand kann freilich sofort geltend gemacht werden: Sind nicht andere, ganz praktische Vorschläge zu unterbreiten, mit denen den Herausforderungen der Teilzeitarbeit viel einfacher begegnet werden kann? Gibt es naheliegende, praktische Maßnahmen, die man kurz- oder mittelfristig ergreifen kann, um Teilzeitarbeit fruchtbringender zu gestalten?

An guten und sicher hilfreichen Vorschlägen mangelt es diesbezüglich nicht. Viele „Kunstregeln zum Umgang mit der Teilungsproblematik"[53] werden empfohlen. Oft wird angeregt, dass Pastorinnen/Pastoren bei ihrem Dienst in Teilzeit bessere Unterstützung erfahren. So werden angepasste Aus-[54] und Fortbildungen[55] genannt sowie die „persönliche Befähigung zu Flexibilität und Souveränität"[56]. Angemahnt wird des Weiteren das, was man unter dem Stichwort Supervision[57] zusammenfassen kann: die „kontinuierliche Begleitung eines externen Coaches oder Mentors" zur „Burn-out-Prävention"[58]. Und auch wenn die gesamte Gemeinde an der „Klärung der Notwendigkeiten" und der „Streichung des Überflüssigen" arbeitet, ist „Hilfe von außen"[59], „externe Moderation"[60] eine Empfehlung. Als weitere Maßnahme ist die Stärkung des Ehrenamtes durch Aus- und Fortbildung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu nennen. Ziel dabei ist es, „andere zu selbständiger Arbeit zu befähigen"[61]. Schließlich ist oft von „Modellen"[62] die Rede. Markante und bewährte Anstellungsverhältnisse sollen Vorbild sein und Erfahrungen bereitstellen, in vergleichbaren Situationen Anstellungen analog zu gestalten. Zu den

---

[52] Spangenberg, Unterwegs zu einem freikirchlichen „Amtsverständnis" 178.
[53] Schmidt-Rost, Teildienst 549.
[54] Siehe ebd.
[55] Siehe Landessynode 2007 124.
[56] Beyer, Teildienst als Spitze des Eisberges 289.
[57] Siehe Wagner-Rau, Vom Umgang mit Grenzen und Übergängen 536.
[58] Rau, Wenn der Pastor nicht jeden Tag da ist 13.
[59] Schmidt-Rost, Teildienst 547. Siehe auch Wagner-Rau, Vom Umgang mit Grenzen und Übergängen 536.
[60] Landessynode 2007 124.
[61] Wagner-Rau, Vom Umgang mit Grenzen und Übergängen 540.
[62] Siehe z. B. Beschnidt, Think Small 187ff und Rau, Wenn der Pastor nicht jeden Tag da ist 12f.

genannten Modellen zählen der „Gebietspastor“[63] und das Sabbatical[64].

Es ist sicher nicht hilfreich, grundsätzliche Weichenstellungen und praktische Maßnahmen gegeneinander auszuspielen. Vielmehr ist beides geboten. Denn eine konstruktive Weiterentwicklung von Teilzeitdienstverhältnissen von Pastorinnen/Pastoren „ist nicht von einzelnen am grünen Tisch zu leisten, sondern erfordert fortlaufendes Gespräch über die Erfahrungen der Praxis, strukturelle Maßnahmen und wissenschaftliche Reflexion gleichermaßen.“[65]

Die vorliegende Arbeit bietet einen breiten Zugang zur Thematik: Die Erfahrungen der Praxis sind empirisch festgestellt *und* praktisch-theologisch reflektiert. Das Ergebnis ist ein Plädoyer dafür, Aufgabenteilung *grundsätzlich* in der Gemeindearbeit bewusster wahrzunehmen und umzusetzen – und zwar auf allen Ebenen: Alltäglich vor Ort *und* in der theoretischen Reflexion, die sich hoffentlich eines Tages in einem Leitbild für den Dienst von Pastorinnen und Pastoren niederschlägt, das für den Dienst und das Leben der Menschen in den Gemeinden dienlich ist.

[63] Rau, Wenn der Pastor nicht jeden Tag da ist 12f.
[64] Siehe Arbeitszeitbegrenzung im Pfarrberuf 11f u. 21.
[65] Wagner-Rau, Vom Umgang mit Grenzen und Übergängen 542.

A Fragebogen

Befragung bei Pastorinnen und Pastoren in Teilzeitarbeit

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wer in unserem Beruf in Teilzeitarbeit in einer Gemeinde tätig ist, nimmt eine besondere Herausforderung an. Einige von uns wissen das aus eigener Erfahrung. Diejenigen von Euch, die ihren Dienst in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis tun, sind hiermit herzlich gebeten, an einer Befragung zum Thema „Pastorinnen und Pastoren in Teilzeitarbeit“ teilzunehmen. Ziel der Befragung ist es,

- die Erfahrungen mit Teilzeitarbeit auf breiterer Basis kennen zu lernen,
- die Gegebenheiten und besonderen Herausforderungen für Pastorinnen und Pastoren sowie Gemeinden genauer zu bestimmen, die mit Teilzeitarbeit einhergehen,
- die Ergebnisse der Befragung bei der Gestaltung bestehender und künftiger Teilzeitdienstverhältnisse nutzbar zu machen.

Über das Thema „Pastorinnen und Pastoren in Teilzeitarbeit“ werde ich meine Vikariatsarbeit schreiben. Um dabei auch einen Blick auf die Situation in unserem Bund werfen zu können, führe ich diese Befragung mit Unterstützung der Pastorenschaft durch. Auch Ihr seid nun herzlich um Unterstützung gebeten. Füllt bitte diesen Fragebogen aus und sendet ihn möglichst umgehend vorzugsweise per E-Mail zurück an das Büro der Pastorenschaft:

PHennemann@baptisten.de
(Pastorenschaft
Postfach 12 25
61282 Bad Homburg).

Selbstverständlich erfolgt die Auswertung aller Angaben vollständig anonym. Für die Anonymität sorgt das Büro der Pastorenschaft; ich werde von dort nur anonyme Daten erhalten. Jede Veröffentlichung des Ergebnisses, insbesondere meine Vikariatsarbeit, wird keine Rückschlüsse auf einzelne Beantworterinnen und Beantworter zulassen.

Herzlichen Dank, mit freundlichen Grüßen,
Alexander Löwen
Pastor der EFG Mittweida
pastor@efg-mittweida.de

Befragung der Pastorinnen und Pastoren des BEFG in Teilzeitarbeit

zur Situation der Teilzeitarbeit

1. Der vereinbarte zeitliche Umfang meines Dienstes in der Gemeinde beträgt zur Zeit im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung ( ) Prozent.
2. Ich habe bereits ( ) Jahre in Teilzeit in einer Gemeinde gearbeitet.
3. Ich bin bisher immer in Teilzeit in einer Gemeinde tätig gewesen.
   ( ) Ja
   ( ) Nein
4. Mein Gehalt entspricht der Richtlinie des Bundes.
   ( ) Ja.
   ( ) Nein, es ist liegt darunter.
   ( ) Nein, es ist liegt darüber.
5. Ich bin einem weiteren Beschäftigungsverhältnis tätig.
   ( ) Nein
   ( ) Ja, in einer weiteren Gemeinde zu ( ) Prozent
   ( ) Ja, in einer Einrichtung des Bundes/Landesverbands zu ( ) Prozent
   ( ) Ja, in einer anderen, überwiegend pastoralen Tätigkeit zu ( ) Prozent
   ( ) Ja, in einer sonstigen, überwiegend nicht-pastoralen Tätigkeit zu ( ) Prozent

Vereinbarungen und Absprachen

6. Der inhaltliche Umfang meiner Tätigkeit ist Bestandteil/Anhang meines Dienstvertrages.
   ( ) Ja
   ( ) Nein
7. Der inhaltliche Umfang meiner Tätigkeit ist für mich dienlich beschrieben.
   (bitte Beantwortung abstufen)

( )	( )	( )	( )	( )	( )
trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft tendenziell nicht zu	trifft tendenziell zu	trifft überwiegend zu	trifft voll zu

8. Für meinen Dienst ist ein Schwerpunkt vereinbart (also z.B. junge Generation).
   ( ) Ja, und zwar _____
   ( ) Nein

Zufriedenheit

9. Ich bin mit meiner Beschäftigung in Teilzeit zufrieden.

( )	( )	( )	( )	( )	( )
trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft tendenziell nicht zu	trifft tendenziell zu	trifft überwiegend zu	trifft voll zu

10. Teilzeitarbeit ist für mich in meiner jetzigen Lebenssituation genau das Richtige.

( )	( )	( )	( )	( )	( )
trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft tendenziell nicht zu	trifft tendenziell zu	trifft überwiegend zu	trifft voll zu

11. Ich habe den Dienst in Teilzeit nur notgedrungen angenommen, weil sich keine Möglichkeit zur eigentlich gewollten Tätigkeit in Vollzeit bot.

( )	( )	( )	( )	( )	( )
trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft tendenziell nicht zu	trifft tendenziell zu	trifft überwiegend zu	trifft voll zu

12. Ich habe gerne einen Dienst in Teilzeit angenommen. weil ich das auch aus persönlichen Gründen wollte.

( )	( )	( )	( )	( )	( )
trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft tendenziell nicht zu	trifft tendenziell zu	trifft überwiegend zu	trifft voll zu

13. Bezüglich des vereinbarten zeitlichen Umfangs meines Dienstes wünsche ich mir prinzipiell
( ) eine weitere Verringerung.
( ) keine Veränderung.
( ) eine Erhöhung.

Problemfelder

14. Für mich stehen die tatsächliche zeitliche Beanspruchung und die vereinbarte Arbeitszeit in einem angemessenen Verhältnis.

( )	( )	( )	( )	( )	( )
trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft tendenziell nicht zu	trifft tendenziell zu	trifft überwiegend zu	trifft voll zu

15. Für mich stehen die tatsächlich erfüllten Aufgaben und der vereinbarte, inhaltliche Umfang der Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis.

( )	( )	( )	( )	( )	( )
trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft tendenziell nicht zu	trifft tendenziell zu	trifft überwiegend zu	trifft voll zu

16. Das Verhältnis von „ganzheitlicher Berufung“ und „nur in Teilzeit berufstätig sein“ („100% Pastorin/Pastor *sein*“ und „nur zu X % als Pastor *arbeiten*“) ist für mich ein Thema, das mich beschäftigt.

( )	( )	( )	( )	( )	( )
trifft überhaupt nicht zu	trifft überwiegend nicht zu	trifft tendenziell nicht zu	trifft tendenziell zu	trifft überwiegend zu	trifft voll zu

Angaben zur Gemeinde

17. Meine Gemeinde hat
( ) weniger als 50 Mitglieder.
( ) 50 bis 100 Mitglieder.
( ) 100 bis 150 Mitglieder.
( ) mehr als 150 Mitglieder.

18. Meine Gemeinde beschäftigt insgesamt ( ) Hauptamtliche(n), davon ( ) Pastorin(nen)/Pastor(en).

Angaben zur Person

19. Ich bin
( ) männlich.
( ) weiblich.

20. Ich bin
( ) jünger als 30 Jahre.
( ) 30 bis unter 35 Jahre.
( ) 35 bis unter 40 Jahre.
( ) 40 bis unter 45 Jahre.
( ) 45 bis unter 50 Jahre.
( ) 50 bis unter 55 Jahre.
( ) 55 bis unter 60 Jahre.
( ) 60 Jahre oder älter.

21. Ich bin
    ( ) ledig, verwitwet, geschieden.
    ( ) verheiratet.
22. In meinem Haushalt leben ( ) Kind(er).
23. Ich habe bereits ( ) Jahre als Pastorin/Pastor in einer Gemeinde gearbeitet.
24. Ich habe mindestens eine weitere Berufsausbildung abgeschlossen oder eine weitere, vergleichbare Zusatzqualifikation erworben.
    ( ) Ja
    ( ) Nein

Angaben zur Erwerbstätigkeit der Ehepartnerin/des Ehepartners

25. Meine Ehepartnerin/Mein Ehepartner ist
    ( ) zu ( ) Prozent erwerbstätig.
    ( ) ebenfalls hauptamtlich in derselben Gemeinde als _____ tätig.
    ( ) nicht erwerbstätig.

Sonstiges

26. Zum Thema will ich noch Folgendes mitteilen:

    _____

Herzlichen Dank, dass Du Dir die Zeit genommen hast, an der Befragung teilzunehmen!

B Befund als Kontingenztafel

Im Folgenden werden die Zusammenhänge zwischen den erhobenen Einflussgrößen und der Zufriedenheit mit bzw. dem Problemempfinden bei der Teilzeitarbeit tabellarisch dargestellt.

Die Tabelle ist wie folgt zu lesen: Die Hauptzeilen repräsentieren die Fragen unter den Stichworten „Zufriedenheit“ und „Problemfelder“, die untergeordneten Zeilen jeweils bestimmte Antworten auf diese Fragen. Man betrachte also eine bestimmte Zeile. Dann sei Z das Merkmal, das diejenigen aufweisen, die entsprechend geantwortet haben. Es sei $H(Z)$ die absolute Häufigkeit der entsprechenden Antwort bzw. die absolute Häufigkeit des Merkmals Z. Dann ist $h(Z)$ die relative Häufigkeit mit $h(Z) = \frac{H(Z)}{G} \cdot 100\ \%$ und der Gesamtzahl der Befragten $G = 50$. In der dritten Spalte ist die absolute Häufigkeit $H(Z)$ und in Klammern die relative Häufigkeit $h(Z)$ angegeben.

Entsprechend repräsentieren die sich anschließenden Hauptspalten die Einflussgrößen, die untergeordneten Spalten jeweils bestimmte Antworten auf die Fragen nach den Einflussgrößen. Man betrachte also eine bestimmte Spalte. Dann sei E das Merkmal, das diejenigen aufweisen, die entsprechend geantwortet haben. Es sei $H(E)$ die absolute Häufigkeit der entsprechenden Antwort bzw. die absolute Häufigkeit des Merkmals E. Dann ist $h(E)$ die relative Häufigkeit mit $h(E) = \frac{H(E)}{G} \cdot 100\ \%$ und der Gesamtzahl der Befragten $G = 50$. In der dritten Zeile ist die absolute Häufigkeit $H(E)$ und in Klammern die relative Häufigkeit $h(E)$ angegeben.

Man betrachte nun den Schnittpunkt der Zeile und der Spalte. Der Tabelleneintrag an diesem Schnittpunkt gibt Auskunft über das gemeinsame Auftreten der Merkmale E und Z und besteht aus vier Feldern. Im ersten Feld ist die absolute Häufigkeit $H(E \cap Z)$ angeben, also die Anzahl der Befragten, auf die sowohl E als auch Z zutrifft. Diesem Wert wird die absolute Häufigkeit $H(E)$ nach einem Schrägstrich zugeordnet. Das erste Feld ist demnach wie folgt zu lesen: „Auf ‚$H(E \cap Z)$‘ von ‚$H(E)$‘ Befragten, auf die E zutrifft, trifft auch Z zu.“ Die relative Häufigkeit bezogen auf die Gruppe derer, auf die E zutrifft, ist im zweiten Feld mit

$h(E \cap Z) = \frac{H(E \cap Z)}{H(E)} \cdot 100\ \%$ angegeben. Im dritten Feld ist die Differenz h_d der relativen Häufigkeiten $h(E \cap Z)$ und $h(Z)$ mit $h_d = h(E \cap Z) - h(Z)$ in Prozentpunkten angegeben. Ist h_d positiv, so trifft das Merkmal Z relativ häufiger auf Befragte der Gruppe derer zu, auf die auch E zutrifft, als auf alle Befragten; ist h_d negativ, so ist das relativ seltener der Fall. Im vierten Feld ist die Fehlergrenze h_F in Prozentpunkten angegeben, die ein Maß für die Unsicherheit der relativen Häufigkeit $h(E \cap Z)$ ist und wie folgt berechnet wird:

$$\text{Mittelwert:} \quad \bar{u} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^{N} u_i = \frac{H(E \cap Z)}{H(E)} = h(E \cap Z) \quad \text{mit} \quad N := H(E)$$

empirische Standardabweichung:

$$s = \sqrt{\frac{1}{N-1} \sum_{i=1}^{N} (u_i - \bar{u})^2} = \sqrt{\frac{H(E \cap Z) \cdot (1 - \bar{u})^2 + (H(E) - H(E \cap Z)) \cdot \bar{u}^2}{H(E) - 1}}$$

$$\text{Fehlergrenze:} \quad h_F = \frac{s}{\sqrt{N}} = \frac{s}{\sqrt{H(E)}}$$

Der Tabelleneintrag bleibt leer[66], wenn gilt: $h_F \geq |h_d|$. Ist ein Tabelleneintrag kursiv gesetzt, so zeigt dies an, dass die Fehlergrenze h_F zwar größer ist als die Differenz h_d, aber der Tabelleneintrag dennoch erstellt wurde, um einen Vergleich mit der Gruppe der Befragten zu ermöglichen, die das Merkmal E nicht aufweisen.

[66] Um die Anonymität zu wahren, wurden zusätzlich einige Tabelleneinträge entfernt.

			1. Der vereinbarte zeitliche Umfang meines Dienstes in der Gemeinde beträgt zur Zeit im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung ( ) Prozent.								2. Ich habe bereits ( ) Jahre in Teilzeit in einer Gemeinde gearbeitet.							
			Antwort: „ca. 2/3-Stelle“				*Antwort:* ¬ „ca. 2/3-Stelle“				*Antwort:* ≤ 3 Jahre				*Antwort:* > 3 Jahre			
			12 (24 %)				38 (76 %)				19 (38 %)				28 (56 %)			
				[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]	
9. Ich bin mit meiner Beschäftigung in Teilzeit zufrieden.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	9 (18 %)	5/12	41,7	23,7	± 14,9	4/38	10,5	-7,5	± 5,0								
	trifft überwiegend/voll zu	41 (82 %)	7/12	58,3	-23,7	± 14,9	34/38	89,5	7,5	± 5,0								
10. Teilzeitarbeit ist für mich in meiner jetzigen Lebenssituation genau das Richtige.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	17 (34 %)	7/12	58,3	24,3	± 14,9	10/38	26,3	-7,7	± 7,2								
	trifft überwiegend/voll zu	33 (66 %)	5/12	41,7	-24,3	± 14,9	28/38	73,7	7,7	± 7,2								
	trifft nicht oder nur tendenziell/überwiegend zu	29 (58 %)																
	trifft voll zu	21 (42 %)																
11. Ich habe den Dienst in Teilzeit nur notgedrungen angenommen, weil sich keine Möglichkeit zur eigentlich gewollten Tätigkeit in Vollzeit bot.	trifft nicht zu	30 (60 %)									8/19	42,1	-17,9	± 11,6	21/28	75,0	15,0	± 8,3
	trifft zu	19 (38 %)									10/19	52,6	14,6	± 11,8	7/28	25,0	-13,0	± 8,3
12. Ich habe gerne einen Dienst in Teilzeit angenommen, weil ich das auch aus persönlichen Gründen wollte.	trifft nicht zu	13 (26 %)	7/12	58,3	32,3	± 14,9	6/38	15,8	-10,2	± 6,0								
	trifft zu	36 (72 %)	5/12	41,7	-30,3	± 14,9	31/38	81,6	9,6	± 6,4	11/19	57,9	-14,1	± 11,6	*22/28*	*78,6*	*6,6*	*± 7,9*
	trifft nicht oder nur tendenziell/überwiegend zu	28 (56 %)	9/12	75,0	19,0	± 13,1	*19/38*	*50,0*	*-6,0*	*± 8,2*	13/19	68,4	12,4	± 11,0	*14/28*	*50,0*	*-6,0*	*± 9,6*
	trifft voll zu	21 (42 %)	3/12	25,0	-17,0	± 13,1	*18/38*	*47,4*	*5,4*	*± 8,2*	5/19	26,3	-15,7	± 10,4	*14/28*	*50,0*	*8,0*	*± 9,6*
13. Bezüglich des vereinbarten zeitlichen Umfangs meines Dienstes wünsche ich mir prinzipiell …	weitere Verringerung	4 (8 %)																
	keine Veränderung	28 (56 %)																
	Erhöhung	17 (34 %)																
14. Für mich stehen die tatsächliche zeitliche Beanspruchung und die vereinbarte Arbeitszeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht zu	18 (36 %)	9/12	75,0	39,0	± 13,1	9/38	23,7	-12,3	± 7,0	10/19	52,6	16,6	± 11,8	*8/28*	*28,6*	*-7,4*	*± 8,7*
	trifft zu	32 (64 %)	3/12	25,0	-39,0	± 13,1	29/38	76,3	12,3	± 7,0	9/19	47,4	-16,6	± 11,8	*20/28*	*71,4*	*7,4*	*± 8,7*
15. Für mich stehen die tatsächlich erfüllten Aufgaben und der vereinbarte, inhaltliche Umfang der Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	21 (42 %)	7/12	58,3	16,3	± 14,9	*14/38*	*36,8*	*-5,2*	*± 7,9*								
	trifft überwiegend/voll zu	29 (58 %)	5/12	41,7	-16,3	± 14,9	*24/38*	*63,2*	*5,2*	*± 7,9*								
16. Das Verhältnis von „ganzheitlicher Berufung“ und „nur in Teilzeit berufstätig sein“ („100 % Pastorin/Pastor sein“ und „nur zu X % als Pastor/Pastorin arbeiten“) ist für mich ein Thema, das mich beschäftigt.	trifft nicht zu	31 (62 %)	5/12	41,7	-20,3	± 14,9	*26/38*	*68,4*	*6,4*	*± 7,6*								
	trifft zu	18 (36 %)	7/12	58,3	22,3	± 14,9	*11/38*	*28,9*	*-7,1*	*± 7,5*								

			3. Ich bin bisher immer in Teilzeit in einer Gemeinde tätig gewesen.								4. Mein Gehalt entspricht der Richtlinie des Bundes.							
			Antwort: Ja.				*Antwort:* Nein.				*Antwort:* „Nein, es ist liegt darunter.“				*Antwort:* ¬ „Nein, es ist liegt darunter.“			
			16 (32 %)				34 (68 %)				7 (14 %)				43 (86 %)			
				[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]	
9. Ich bin mit meiner Beschäftigung in Teilzeit zufrieden.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	9 (18 %)	5/16	31,2	13,2	± 12,0	4/34	11,8	-6,2	± 5,6	3/7	42,9	24,9	± 20,2	*6/43*	*14,0*	*-4,0*	*± 5,3*
	trifft überwiegend/voll zu	41 (82 %)	11/16	68,8	-13,2	± 12,0	30/34	88,2	6,2	± 5,6	4/7	57,1	-24,9	± 20,2	*37/43*	*86,0*	*4,0*	*± 5,3*
10. Teilzeitarbeit ist für mich in meiner jetzigen Lebenssituation genau das Richtige.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	17 (34 %)																
	trifft überwiegend/voll zu	33 (66 %)																
	trifft nicht oder nur tendenziell/überwiegend zu	29 (58 %)									6/7	85,7	27,7	± 14,3	*23/43*	*53,5*	*-4,5*	*± 7,7*
	trifft voll zu	21 (42 %)									1/7	14,3	-27,7	± 14,3	*20/43*	*46,5*	*4,5*	*± 7,7*
11. Ich habe den Dienst in Teilzeit nur notgedrungen angenommen, weil sich keine Möglichkeit zur eigentlich gewollten Tätigkeit in Vollzeit bot.	trifft nicht zu	30 (60 %)									2/7	28,6	-31,4	± 18,4	*28/43*	*65,1*	*5,1*	*± 7,4*
	trifft zu	19 (38 %)									5/7	71,4	33,4	± 18,4	*14/43*	*32,6*	*-5,4*	*± 7,2*
12. Ich habe gerne einen Dienst in Teilzeit angenommen, weil ich das auch aus persönlichen Gründen wollte.	trifft nicht zu	13 (26 %)									5/7	71,4	45,4	± 18,4	8/43	18,6	-7,4	± 6,0
	trifft zu	36 (72 %)									2/7	28,6	-43,4	± 18,4	34/43	79,1	7,1	± 6,3
	trifft nicht oder nur tendenziell/überwiegend zu	28 (56 %)									6/7	85,7	29,7	± 14,3	*22/43*	*51,2*	*-4,8*	*± 7,7*
	trifft voll zu	21 (42 %)									1/7	14,3	-27,7	± 14,3	*20/43*	*46,5*	*4,5*	*± 7,7*
13. Bezüglich des vereinbarten zeitlichen Umfangs meines Dienstes wünsche ich mir prinzipiell …	weitere Verringerung	4 (8 %)																
	keine Veränderung	28 (56 %)									2/7	28,6	-27,4	± 18,4	*26/43*	*60,5*	*4,5*	*± 7,5*
	Erhöhung	17 (34 %)									4/7	57,1	23,1	± 20,2	*13/43*	*30,2*	*-3,8*	*± 7,1*
14. Für mich stehen die tatsächliche zeitliche Beanspruchung und die vereinbarte Arbeitszeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht zu	18 (36 %)	11/16	68,8	32,8	± 12,0	7/34	20,6	-15,4	± 7,0	4/7	57,1	21,1	± 20,2	*14/43*	*32,6*	*-3,4*	*± 7,2*
	trifft zu	32 (64 %)	5/16	31,2	-32,8	± 12,0	27/34	79,4	15,4	± 7,0	3/7	42,9	-21,1	± 20,2	*29/43*	*67,4*	*3,4*	*± 7,2*
15. Für mich stehen die tatsächlich erfüllten Aufgaben und der vereinbarte, inhaltliche Umfang der Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	21 (42 %)	10/16	62,5	20,5	± 12,5	11/34	32,4	-9,6	± 8,1	5/7	71,4	29,4	± 18,4	*16/43*	*37,2*	*-4,8*	*± 7,5*
	trifft überwiegend/voll zu	29 (58 %)	6/16	37,5	-20,5	± 12,5	23/34	67,6	9,6	± 8,1	2/7	28,6	-29,4	± 18,4	*27/43*	*62,8*	*4,8*	*± 7,5*
16. Das Verhältnis von „ganzheitlicher Berufung“ und „nur in Teilzeit berufstätig sein“ („100 % Pastorin/Pastor sein“ und „nur zu X % als Pastor/Pastorin arbeiten“) ist für mich ein Thema, das mich beschäftigt.	trifft nicht zu	31 (62 %)	5/16	31,2	-30,8	± 12,0	26/34	76,5	14,5	± 7,4								
	trifft zu	18 (36 %)	11/16	68,8	32,8	± 12,0	7/34	20,6	-15,4	± 7,0								

			5. Ich bin einem weiteren Beschäftigungsverhältnis tätig.								6. Der inhaltliche Umfang meiner Tätigkeit ist Bestandteil/Anhang meines Dienstvertrages.							
			Antwort: „Ja, in einer sonstigen, überwiegend nicht-pastoralen Tätigkeit“				*Antwort:* ¬ „Ja, in einer sonstigen, überwiegend nicht-pastoralen Tätigkeit“				*Antwort:* Ja.				*Antwort:* Nein.			
			11 (22 %)				39 (78 %)				25 (50 %)				22 (44 %)			
				[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]	
9. Ich bin mit meiner Beschäftigung in Teilzeit zufrieden.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	9 (18 %)																
	trifft überwiegend/voll zu	41 (82 %)																
10. Teilzeitarbeit ist für mich in meiner jetzigen Lebenssituation genau das Richtige.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	17 (34 %)																
	trifft überwiegend/voll zu	33 (66 %)																
	trifft nicht oder nur tendenziell/überwiegend zu	29 (58 %)									*14/25*	*56,0*	*-2,0*	*± 10,1*	15/22	68,2	10,2	± 10,2
	trifft voll zu	21 (42 %)									*11/25*	*44,0*	*2,0*	*± 10,1*	7/22	31,8	-10,2	± 10,2
11. Ich habe den Dienst in Teilzeit nur notgedrungen angenommen, weil sich keine Möglichkeit zur eigentlich gewollten Tätigkeit in Vollzeit bot.	trifft nicht zu	30 (60 %)																
	trifft zu	19 (38 %)	6/11	54,5	16,5	± 15,7	*14/39*	*35,9*	*-2,1*	*± 7,8*								
12. Ich habe gerne einen Dienst in Teilzeit angenommen, weil ich das auch aus persönlichen Gründen wollte.	trifft nicht zu	13 (26 %)																
	trifft zu	36 (72 %)																
	trifft nicht oder nur tendenziell/überwiegend zu	28 (56 %)																
	trifft voll zu	21 (42 %)																
13. Bezüglich des vereinbarten zeitlichen Umfangs meines Dienstes wünsche ich mir prinzipiell …	weitere Verringerung	4 (8 %)																
	keine Veränderung	28 (56 %)	3/11	27,3	-28,7	± 14,1	25/39	64,1	8,1	± 7,8								
	Erhöhung	17 (34 %)	7/11	63,6	29,6	± 15,2	9/39	23,1	-10,9	± 6,8								
14. Für mich stehen die tatsächliche zeitliche Beanspruchung und die vereinbarte Arbeitszeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht zu	18 (36 %)									12/25	48,0	12,0	± 10,2	*6/22*	*27,3*	*-8,7*	*± 9,7*
	trifft zu	32 (64 %)									13/25	52,0	-12,0	± 10,2	*16/22*	*72,7*	*8,7*	*± 9,7*
15. Für mich stehen die tatsächlich erfüllten Aufgaben und der vereinbarte, inhaltliche Umfang der Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	21 (42 %)	3/11	27,3	-14,7	± 14,1	*18/39*	*46,2*	*4,2*	*± 8,1*								
	trifft überwiegend/voll zu	29 (58 %)	8/11	72,7	14,7	± 14,1	*21/39*	*53,8*	*-4,2*	*± 8,1*								
16. Das Verhältnis von „ganzheitlicher Berufung“ und „nur in Teilzeit berufstätig sein“ („100 % Pastorin/Pastor sein“ und „nur zu X % als Pastor/Pastorin arbeiten“) ist für mich ein Thema, das mich beschäftigt.	trifft nicht zu	31 (62 %)									*13/25*	*52,0*	*-10,0*	*± 10,2*	17/22	77,3	15,3	± 9,1
	trifft zu	18 (36 %)									12/25	48,0	12,0	± 10,2	4/22	18,2	-17,8	± 8,4

			7. Der inhaltliche Umfang meiner Tätigkeit ist für mich dienlich beschrieben.								8. Für meinen Dienst ist ein Schwerpunkt vereinbart (also z.B. junge Generation).							
			Antwort: trifft nicht zu				*Antwort:* trifft zu				*Antwort:* Ja.				*Antwort:* Nein.			
			15 (30 %)				29 (58 %)				10 (20 %)				38 (76 %)			
				[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]	
9. Ich bin mit meiner Beschäftigung in Teilzeit zufrieden.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	9 (18 %)																
	trifft überwiegend/voll zu	41 (82 %)																
10. Teilzeitarbeit ist für mich in meiner jetzigen Lebenssituation genau das Richtige.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	17 (34 %)	9/15	60,0	26,0	± 13,1	*8/29*	*27,6*	*-6,4*	*± 8,4*								
	trifft überwiegend/voll zu	33 (66 %)	6/15	40,0	-26,0	± 13,1	*21/29*	*72,4*	*6,4*	*± 8,4*								
	trifft nicht oder nur tendenziell/überwiegend zu	29 (58 %)	13/15	86,7	28,7	± 9,1	14/29	48,3	-9,7	± 9,4								
	trifft voll zu	21 (42 %)	2/15	13,3	-28,7	± 9,1	15/29	51,7	9,7	± 9,4								
11. Ich habe den Dienst in Teilzeit nur notgedrungen angenommen, weil sich keine Möglichkeit zur eigentlich gewollten Tätigkeit in Vollzeit bot.	trifft nicht zu	30 (60 %)	4/15	26,7	-33,3	± 11,8	21/29	72,4	12,4	± 8,4								
	trifft zu	19 (38 %)	11/15	73,3	35,3	± 11,8	7/29	24,1	-13,9	± 8,1								
12. Ich habe gerne einen Dienst in Teilzeit angenommen, weil ich das auch aus persönlichen Gründen wollte.	trifft nicht zu	13 (26 %)	8/15	53,3	27,3	± 13,3	5/29	17,2	-8,8	± 7,1								
	trifft zu	36 (72 %)	7/15	46,7	-25,3	± 13,3	*23/29*	*79,3*	*7,3*	*± 7,7*								
	trifft nicht oder nur tendenziell/überwiegend zu	28 (56 %)	13/15	86,7	30,7	± 9,1	*15/29*	*51,7*	*-4,3*	*± 9,4*								
	trifft voll zu	21 (42 %)	2/15	13,3	-28,7	± 9,1	*13/29*	*44,8*	*2,8*	*± 9,4*								
13. Bezüglich des vereinbarten zeitlichen Umfangs meines Dienstes wünsche ich mir prinzipiell …	weitere Verringerung	4 (8 %)																
	keine Veränderung	28 (56 %)	6/15	40,0	-16,0	± 13,1	19/29	65,5	9,5	± 9,0								
	Erhöhung	17 (34 %)	*7/15*	*46,7*	*12,7*	*± 13,3*	7/29	24,1	-9,9	± 8,1								
14. Für mich stehen die tatsächliche zeitliche Beanspruchung und die vereinbarte Arbeitszeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht zu	18 (36 %)	8/15	53,3	17,3	± 13,3	*10/29*	*34,5*	*-1,5*	*± 9,0*	6/10	60,0	24,0	± 16,3	*11/38*	*28,9*	*-7,1*	*± 7,5*
	trifft zu	32 (64 %)	7/15	46,7	-17,3	± 13,3	*19/29*	*65,5*	*1,5*	*± 9,0*	4/10	40,0	-24,0	± 16,3	*27/38*	*71,1*	*7,1*	*± 7,5*
15. Für mich stehen die tatsächlich erfüllten Aufgaben und der vereinbarte, inhaltliche Umfang der Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	21 (42 %)									8/10	80,0	38,0	± 13,3	12/38	31,6	-10,4	± 7,6
	trifft überwiegend/voll zu	29 (58 %)									2/10	20,0	-38,0	± 13,3	26/38	68,4	10,4	± 7,6
16. Das Verhältnis von „ganzheitlicher Berufung“ und „nur in Teilzeit berufstätig sein“ („100 % Pastorin/Pastor sein“ und „nur zu X % als Pastor/Pastorin arbeiten“) ist für mich ein Thema, das mich beschäftigt.	trifft nicht zu	31 (62 %)									4/10	40,0	-22,0	± 16,3	*25/38*	*65,8*	*3,8*	*± 7,8*
	trifft zu	18 (36 %)																

			17. Meine Gemeinde hat …								17. Meine Gemeinde hat …							
			Antwort: „weniger als 50 Mitglieder.“				*Antwort:* ¬ „weniger als 50 Mitglieder.“				*Antwort:* „weniger als 100 Mitglieder.				*Antwort:* ¬ „weniger als 100 Mitglieder.			
			11 (22 %)				38 (76 %)				37 (74 %)				12 (24 %)			
				[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]	
9.	Ich bin mit meiner Beschäftigung in Teilzeit zufrieden.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	9 (18 %)															
		trifft überwiegend/voll zu	41 (82 %)															
10.	Teilzeitarbeit ist für mich in meiner jetzigen Lebenssituation genau das Richtige.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	17 (34 %)															
		trifft überwiegend/voll zu	33 (66 %)															
		trifft nicht oder nur tendenziell/überwiegend zu	29 (58 %)								*24/37*	*64,9*	*6,9*	*± 8,0*	5/12	41,7	-16,3	± 14,9
		trifft voll zu	21 (42 %)								*13/37*	*35,1*	*-6,9*	*± 8,0*	7/12	58,3	16,3	± 14,9
11.	Ich habe den Dienst in Teilzeit nur notgedrungen angenommen, weil sich keine Möglichkeit zur eigentlich gewollten Tätigkeit in Vollzeit bot.	trifft nicht zu	30 (60 %)															
		trifft zu	19 (38 %)	6/11	54,5	16,5	± 15,7	*13/38*	*34,2*	*-3,8*	*± 7,8*							
12.	Ich habe gerne einen Dienst in Teilzeit angenommen, weil ich das auch aus persönlichen Gründen wollte.	trifft nicht zu	13 (26 %)															
		trifft zu	36 (72 %)															
		trifft nicht oder nur tendenziell/überwiegend zu	28 (56 %)															
		trifft voll zu	21 (42 %)															
13.	Bezüglich des vereinbarten zeitlichen Umfangs meines Dienstes wünsche ich mir prinzipiell …	weitere Verringerung	4 (8 %)															
		keine Veränderung	28 (56 %)	4/11	36,4	-19,6	± 15,2	*23/38*	*60,5*	*4,5*	*± 8,0*							
		Erhöhung	17 (34 %)	6/11	54,5	20,5	± 15,7	*11/38*	*28,9*	*-5,1*	*± 7,5*							
14.	Für mich stehen die tatsächliche zeitliche Beanspruchung und die vereinbarte Arbeitszeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht zu	18 (36 %)															
		trifft zu	32 (64 %)															
15.	Für mich stehen die tatsächlich erfüllten Aufgaben und der vereinbarte, inhaltliche Umfang der Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	21 (42 %)								*17/37*	*45,9*	*3,9*	*± 8,3*	3/12	25,0	-17,0	± 13,1
		trifft überwiegend/voll zu	29 (58 %)								*20/37*	*54,1*	*-3,9*	*± 8,3*	9/12	75,0	17,0	± 13,1
16.	Das Verhältnis von „ganzheitlicher Berufung“ und „nur in Teilzeit berufstätig sein“ („100 % Pastorin/Pastor sein“ und „nur zu X % als Pastor/Pastorin arbeiten“) ist für mich ein Thema, das mich beschäftigt.	trifft nicht zu	31 (62 %)															
		trifft zu	18 (36 %)															

			19. Ich bin …								20. Ich bin …							
			Antwort: männlich.				*Antwort:* weiblich.				*Antwort:* jünger als 40 Jahre.				*Antwort:* 40 Jahre oder älter.			
			37 (74 %)				13 (26 %)				10 (20 %)				40 (80 %)			
				[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]	
9.	Ich bin mit meiner Beschäftigung in Teilzeit zufrieden.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	9 (18 %)															
		trifft überwiegend/voll zu	41 (82 %)															
10.	Teilzeitarbeit ist für mich in meiner jetzigen Lebenssituation genau das Richtige.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	17 (34 %)	*15/37*	*40,5*	*6,5*	*± 8,2*	2/13	15,4	-18,6	± 10,4								
		trifft überwiegend/voll zu	33 (66 %)	*22/37*	*59,5*	*-6,5*	*± 8,2*	11/13	84,6	18,6	± 10,4								
		trifft nicht oder nur tendenziell/überwiegend zu	29 (58 %)	*24/37*	*64,9*	*6,9*	*± 8,0*	5/13	38,5	-19,5	± 14,0								
		trifft voll zu	21 (42 %)	*13/37*	*35,1*	*-6,9*	*± 8,0*	8/13	61,5	19,5	± 14,0								
11.	Ich habe den Dienst in Teilzeit nur notgedrungen angenommen, weil sich keine Möglichkeit zur eigentlich gewollten Tätigkeit in Vollzeit bot.	trifft nicht zu	30 (60 %)																
		trifft zu	19 (38 %)																
12.	Ich habe gerne einen Dienst in Teilzeit angenommen, weil ich das auch aus persönlichen Gründen wollte.	trifft nicht zu	13 (26 %)																
		trifft zu	36 (72 %)																
		trifft nicht oder nur tendenziell/überwiegend zu	28 (56 %)									8/10	80,0	24,0	± 13,3	*20/40*	*50,0*	*-6,0*	*± 8,0*
		trifft voll zu	21 (42 %)									2/10	20,0	-22,0	± 13,3	*19/40*	*47,5*	*5,5*	*± 8,0*
13.	Bezüglich des vereinbarten zeitlichen Umfangs meines Dienstes wünsche ich mir prinzipiell …	weitere Verringerung	4 (8 %)																
		keine Veränderung	28 (56 %)																
		Erhöhung	17 (34 %)																
14.	Für mich stehen die tatsächliche zeitliche Beanspruchung und die vereinbarte Arbeitszeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht zu	18 (36 %)									6/10	60,0	24,0	± 16,3	*12/40*	*30,0*	*-6,0*	*± 7,3*
		trifft zu	32 (64 %)									4/10	40,0	-24,0	± 16,3	*28/40*	*70,0*	*6,0*	*± 7,3*
15.	Für mich stehen die tatsächlich erfüllten Aufgaben und der vereinbarte, inhaltliche Umfang der Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	21 (42 %)																
		trifft überwiegend/voll zu	29 (58 %)																
16.	Das Verhältnis von „ganzheitlicher Berufung“ und „nur in Teilzeit berufstätig sein“ („100 % Pastorin/Pastor sein“ und „nur zu X % als Pastor/Pastorin arbeiten“) ist für mich ein Thema, das mich beschäftigt.	trifft nicht zu	31 (62 %)	*21/37*	*56,8*	*-5,2*	*± 8,3*	10/13	76,9	14,9	± 12,2	4/10	40,0	-22,0	± 16,3	*27/40*	*67,5*	*5,5*	*± 7,5*
		trifft zu	18 (36 %)	*15/37*	*40,5*	*4,5*	*± 8,2*	3/13	23,1	-12,9	± 12,2								

			22. In meinem Haushalt leben ( ) Kind(er).								23. Ich habe bereits ( ) Jahre als Pastorin/Pastor in einer Gemeinde gearbeitet.							
			Antwort: keine Kinder im Haushalt				*Antwort:* Kind(er) im Haushalt				*Antwort:* $\leq$ 7 Jahre				*Antwort:* $>$ 7 Jahre			
			16 (32 %)				33 (66 %)				13 (26 %)				37 (74 %)			
				[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]	
9.	Ich bin mit meiner Beschäftigung in Teilzeit zufrieden.	trifft nicht oder nur tendenziell zu 9 (18 %)																
		trifft überwiegend/voll zu 41 (82 %)																
10.	Teilzeitarbeit ist für mich in meiner jetzigen Lebenssituation genau das Richtige.	trifft nicht oder nur tendenziell zu 17 (34 %)																
		trifft überwiegend/voll zu 33 (66 %)																
		trifft nicht oder nur tendenziell/überwiegend zu 29 (58 %)																
		trifft voll zu 21 (42 %)																
11.	Ich habe den Dienst in Teilzeit nur notgedrungen angenommen, weil sich keine Möglichkeit zur eigentlich gewollten Tätigkeit in Vollzeit bot.	trifft nicht zu 30 (60 %)	6/16	37,5	-22,5	± 12,5	23/33	69,7	9,7	± 8,1								
		trifft zu 19 (38 %)	9/16	56,2	18,2	± 12,8	*10/33*	*30,3*	*-7,7*	*± 8,1*	7/13	53,8	15,8	± 14,4	*12/37*	*32,4*	*-5,6*	*± 7,8*
12.	Ich habe gerne einen Dienst in Teilzeit angenommen, weil ich das auch aus persönlichen Gründen wollte.	trifft nicht zu 13 (26 %)	7/16	43,8	17,8	± 12,8	6/33	18,2	-7,8	± 6,8								
		trifft zu 36 (72 %)	8/16	50,0	-22,0	± 12,9	27/33	81,8	9,8	± 6,8								
		trifft nicht oder nur tendenziell/überwiegend zu 28 (56 %)	11/16	68,8	12,7	± 12,0	*17/33*	*51,5*	*-4,5*	*± 8,8*								
		trifft voll zu 21 (42 %)	4/16	25,0	-17,0	± 11,2	*16/33*	*48,5*	*6,5*	*± 8,8*								
13.	Bezüglich des vereinbarten zeitlichen Umfangs meines Dienstes wünsche ich mir prinzipiell …	weitere Verringerung 4 (8 %)																
		keine Veränderung 28 (56 %)																
		Erhöhung 17 (34 %)																
14.	Für mich stehen die tatsächliche zeitliche Beanspruchung und die vereinbarte Arbeitszeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht zu 18 (36 %)									8/13	61,5	25,5	± 14,0	10/37	27,0	-9,0	± 7,4
		trifft zu 32 (64 %)									5/13	38,5	-25,5	± 14,0	27/37	73,0	9,0	± 7,4
15.	Für mich stehen die tatsächlich erfüllten Aufgaben und der vereinbarte, inhaltliche Umfang der Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht oder nur tendenziell zu 21 (42 %)	10/16	62,5	20,5	± 12,5	10/33	30,3	-11,7	± 8,1	8/13	61,5	19,5	± 14,0	*13/37*	*35,1*	*-6,9*	*± 8,0*
		trifft überwiegend/voll zu 29 (58 %)	6/16	37,5	-20,5	± 12,5	23/33	69,7	11,7	± 8,1	5/13	38,5	-19,5	± 14,0	*24/37*	*64,9*	*6,9*	*± 8,0*
16.	Das Verhältnis von „ganzheitlicher Berufung“ und „nur in Teilzeit berufstätig sein“ („100 % Pastorin/Pastor sein“ und „nur zu X % als Pastor/Pastorin arbeiten“) ist für mich ein Thema, das mich beschäftigt.	trifft nicht zu 31 (62 %)									5/13	38,5	-23,5	± 14,0	26/37	70,3	8,3	± 7,6
		trifft zu 18 (36 %)									7/13	53,8	17,8	± 14,4	*11/37*	*29,7*	*-6,3*	*± 7,6*

			25. Meine Ehepartnerin/Mein Ehepartner ist …								25. Meine Ehepartnerin/Mein Ehepartner ist …							
			Antwort: erwerbstätig.				*Antwort:* nicht erwerbstätig.				*Antwort:* „hauptamtlich in derselben Gemeinde tätig.“				*Antwort:* ¬ „hauptamtlich in derselben Gemeinde tätig.“			
			38 (76 %)				7 (14 %)				7 (14 %)				38 (76 %)			
				[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]			[%]	[%-Pkte]	
9.	Ich bin mit meiner Beschäftigung in Teilzeit zufrieden.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	9 (18 %)															
		trifft überwiegend/voll zu	41 (82 %)															
10.	Teilzeitarbeit ist für mich in meiner jetzigen Lebenssituation genau das Richtige.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	17 (34 %)															
		trifft überwiegend/voll zu	33 (66 %)															
		trifft nicht oder nur tendenziell/überwiegend zu	29 (58 %)								2/7	28,6	-29,4	± 18,4	*23/38*	*60,5*	*2,5*	*± 8,0*
		trifft voll zu	21 (42 %)								5/7	71,4	29,4	± 18,4	*15/38*	*39,5*	*-2,5*	*± 8,0*
11.	Ich habe den Dienst in Teilzeit nur notgedrungen angenommen, weil sich keine Möglichkeit zur eigentlich gewollten Tätigkeit in Vollzeit bot.	trifft nicht zu	30 (60 %)	26/38	68,4	8,4	± 7,6	*3/7*	*42,9*	*-17,1*	*± 20,2*	6/7	85,7	25,7	± 14,3	*23/38*	*60,5*	*0,5*	*± 8,0*
		trifft zu	19 (38 %)									1/7	14,3	-23,7	± 14,3	*15/38*	*39,5*	*1,5*	*± 8,0*
12.	Ich habe gerne einen Dienst in Teilzeit angenommen, weil ich das auch aus persönlichen Gründen wollte.	trifft nicht zu	13 (26 %)															
		trifft zu	36 (72 %)	30/38	78,9	6,9	± 6,7	*4/7*	*57,1*	*-14,9*	*± 20,2*							
		trifft nicht oder nur tendenziell/überwiegend zu	28 (56 %)															
		trifft voll zu	21 (42 %)															
13.	Bezüglich des vereinbarten zeitlichen Umfangs meines Dienstes wünsche ich mir prinzipiell …	weitere Verringerung	4 (8 %)															
		keine Veränderung	28 (56 %)															
		Erhöhung	17 (34 %)															
14.	Für mich stehen die tatsächliche zeitliche Beanspruchung und die vereinbarte Arbeitszeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht zu	18 (36 %)															
		trifft zu	32 (64 %)															
15.	Für mich stehen die tatsächlich erfüllten Aufgaben und der vereinbarte, inhaltliche Umfang der Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	21 (42 %)															
		trifft überwiegend/voll zu	29 (58 %)															
16.	Das Verhältnis von „ganzheitlicher Berufung“ und „nur in Teilzeit berufstätig sein“ („100 % Pastorin/Pastor sein“ und „nur zu X % als Pastor/Pastorin arbeiten“) ist für mich ein Thema, das mich beschäftigt.	trifft nicht zu	31 (62 %)									6/7	85,7	23,7	± 14,3	*22/38*	*57,9*	*-4,1*	*± 8,1*
		trifft zu	18 (36 %)									1/7	14,3	-21,7	± 14,3	*15/38*	*39,5*	*3,5*	*± 8,0*

C Korrelation der Variablen

Der Phi-Koeffizient Φ als Maß für die Enge des Zusammenhangs zwischen zwei Merkmalen wird wie folgt berechnet:[67]

$$\Phi = \frac{a \cdot d - b \cdot c}{\sqrt{(a+c) \cdot (b+d) \cdot (a+b) \cdot (c+d)}}$$

a, b, c und d sind die absoluten Häufigkeiten eines 4-Felder-Schemas, das sich für die Kombination der beiden Merkmalsalternativen ergibt.[68] Ein 4-Felder-Schema hat die folgende Form:

		Merkmal A	
		Alternative A1	Alternative A2
Merkmal B	Alternative B1	a	b
	Alternative B2	c	d

Ob der errechnete Zusammenhang signifikant ist, wird mit der Größe χ^2 gezeigt:[69]

$$\chi^2 = n \cdot \Phi^2 \qquad \text{mit der Gesamtzahl der Befragten } n \text{ (Kollektivgröße)}$$

Ist χ^2 größer als ein bestimmter Wert, so gilt der Zusammenhang auf einem bestimmten Signifikanzniveau a als gesichert. Die folgende Tabelle gibt Auskunft über die Grenzwerte von χ^2 für verschiedene Signifikanzniveaus:[70]

a = 1 %-Niveau	$\chi^2_{(1;99)}$ = 6,63
a = 5 %-Niveau	$\chi^2_{(1;95)}$ = 3,84
a = 10 %-Niveau	$\chi^2_{(1;90)}$ = 2,71

Im Folgenden sind für alle wesentlichen Zusammenhänge zweier Merkmale jeweils das 4-Felder-Schema, der Phi-Koeffizient Φ und der χ^2-Wert dokumentiert.

[67] Siehe Bortz, Statistik 218.
[68] Vgl. ebd.
[69] Vgl. a. a. O. 12, 206ff und 218f.
[70] Siehe a. a. O. 773.

Tabelle C.1:

			1. Der vereinbarte zeitliche Umfang meines Dienstes in der Gemeinde beträgt zur Zeit im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung ( ) Prozent.	
			„ca. 2/3-Stelle“	¬ „ca. 2/3-Stelle“
			12	38
9. Ich bin mit meiner Beschäftigung in Teilzeit zufrieden.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	9	5	4
	trifft überwiegend/voll zu	41	7	34

$\Phi = 0{,}346$ $\chi^2 = 5{,}99$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem $a = 5$ %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.2:

			4. Mein Gehalt entspricht der Richtlinie des Bundes.	
			„Nein, es ist liegt darunter.“	¬ „Nein, es ist liegt darunter.“
			7	43
9. Ich bin mit meiner Beschäftigung in Teilzeit zufrieden.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	9	3	6
	trifft überwiegend/ voll zu	41	4	37

$\Phi = 0{,}261$ $\chi^2 = 3{,}41$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem $a = 10$ %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.3:

			1. Der vereinbarte zeitliche Umfang meines Dienstes in der Gemeinde beträgt zur Zeit im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung ( ) Prozent.	
			„ca. 2/3-Stelle“	¬ „ca. 2/3-Stelle“
			12	38
10. Teilzeitarbeit ist für mich in meiner jetzigen Lebenssituation genau das Richtige.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	17	7	10
	trifft überwiegend/ voll zu	33	5	28

$\Phi = 0{,}289$ $\chi^2 = 4{,}17$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem $a = 5$ %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.4:

			19. Ich bin ...	
			männlich.	weiblich.
			37	13
10. Teilzeitarbeit ist für mich in meiner jetzigen Lebenssituation genau das Richtige.	trifft nicht oder nur tendenziell/überwiegend zu	29	24	5
	trifft voll zu	21	13	8

$\Phi = 0{,}235$ $\chi^2 = 2{,}75$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem $a = 10$ %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.5:

			7. Der inhaltliche Umfang meiner Tätigkeit ist für mich dienlich beschrieben.	
			trifft nicht zu	trifft zu
			15	29
10. Teilzeitarbeit ist für mich in meiner jetzigen Lebenssituation genau das Richtige.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	17	9	8
	trifft überwiegend/voll zu	33	6	21

$\Phi = 0{,}316$ $\chi^2 = 4{,}98$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem a = 5 %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.6:

			25. Meine Ehepartnerin/ Mein Ehepartner ist ...	
			„hauptamtlich in derselben Gemeinde tätig.“	¬ „hauptamtlich in derselben Gemeinde tätig.“
			7	38
10. Teilzeitarbeit ist für mich in meiner jetzigen Lebenssituation genau das Richtige.	trifft nicht oder nur tendenziell/ überwiegend zu	29	2	23
	trifft voll zu	21	5	15

$\Phi = -0{,}233$ $\chi^2 = 2{,}72$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem a = 10 %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.7:

			2. Ich habe bereits ( ) Jahre in Teilzeit in einer Gemeinde gearbeitet.	
			$\leq$ 3 Jahre	$>$ 3 Jahre
			19	28
11. Ich habe den Dienst in Teilzeit nur notgedrungen angenommen, weil sich keine Möglichkeit zur eigentlich gewollten Tätigkeit in Vollzeit bot.	trifft nicht zu	30	8	21
	trifft zu	19	10	7

$\Phi = -0{,}309$ $\chi^2 = 4{,}77$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem a = 5 %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.8:

			4. Mein Gehalt entspricht der Richtlinie des Bundes.	
			„Nein, es ist liegt darunter.“	¬ „Nein, es ist liegt darunter.“
			7	43
11. Ich habe den Dienst in Teilzeit nur notgedrungen angenommen, weil sich keine Möglichkeit zur eigentlich gewollten Tätigkeit in Vollzeit bot.	trifft nicht zu	30	2	28
	trifft zu	19	5	14

$\Phi = -0{,}274$ $\chi^2 = 3{,}74$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem a = 10 %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.9:

			7. Der inhaltliche Umfang meiner Tätigkeit ist für mich dienlich beschrieben.	
			trifft nicht zu	trifft zu
			15	29
11. Ich habe den Dienst in Teilzeit nur notgedrungen angenommen, weil sich keine Möglichkeit zur eigentlich gewollten Tätigkeit in Vollzeit bot.	trifft nicht zu	30	4	21
	trifft zu	19	11	7

$\Phi = -0{,}467$ $\chi^2 = 10{,}90$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem *a* = 1 %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.10:

			22. In meinem Haushalt leben ( ) Kind(er).	
			keine Kinder im Haushalt	Kind(er) im Haushalt
			16	33
11. Ich habe den Dienst in Teilzeit nur notgedrungen angenommen, weil sich keine Möglichkeit zur eigentlich gewollten Tätigkeit in Vollzeit bot.	trifft nicht zu	30	6	23
	trifft zu	19	9	10

$\Phi = -0{,}281$ $\chi^2 = 3{,}96$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem *a* = 5 %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.11:

			1. Der vereinbarte zeitliche Umfang meines Dienstes in der Gemeinde beträgt zur Zeit im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung ( ) Prozent.	
			„ca. 2/3-Stelle“	¬ „ca. 2/3-Stelle“
			12	38
12. Ich habe gerne einen Dienst in Teilzeit angenommen, weil ich das auch aus persönlichen Gründen wollte.	trifft nicht zu	13	7	6
	trifft zu	36	5	31

$\Phi = 0{,}410$ $\chi^2 = 8{,}41$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem *a* = 1 %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.12:

			4. Mein Gehalt entspricht der Richtlinie des Bundes.	
			„Nein, es ist liegt darunter.“	¬ „Nein, es ist liegt darunter.“
			7	43
12. Ich habe gerne einen Dienst in Teilzeit angenommen, weil ich das auch aus persönlichen Gründen wollte.	trifft nicht zu	13	5	8
	trifft zu	36	2	34

$\Phi = 0{,}415$ $\chi^2 = 8{,}62$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem *a* = 1 %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.13:

			7. Der inhaltliche Umfang meiner Tätigkeit ist für mich dienlich beschrieben.	
			trifft nicht zu	trifft zu
			15	29
12. Ich habe gerne einen Dienst in Teilzeit angenommen, weil ich das auch aus persönlichen Gründen wollte.	trifft nicht zu	13	8	5
	trifft zu	36	7	23

$\Phi = 0{,}368$ $\chi^2 = 6{,}78$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem $a = 1$ %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.14:

			22. In meinem Haushalt leben ( ) Kind(er).	
			keine Kinder im Haushalt	Kind(er) im Haushalt
			16	33
12. Ich habe gerne einen Dienst in Teilzeit angenommen, weil ich das auch aus persönlichen Gründen wollte.	trifft nicht zu	13	7	6
	trifft zu	36	8	27

$\Phi = 0{,}297$ $\chi^2 = 4{,}41$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem $a = 5$ %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.15:

			5. Ich bin einem weiteren Beschäftigungsverhältnis tätig.	
			„Ja, in einer sonstigen, überwiegend nicht-pastoralen Tätigkeit“	¬ „Ja, in einer sonstigen, überwiegend nicht-pastoralen Tätigkeit“
			11	39
13. Bezüglich des vereinbarten zeitlichen Umfangs meines Dienstes wünsche ich mir prinzipiell . . .	Erhöhung	17	7	9
	¬ Erhöhung	32	4	29

$\Phi = 0{,}355$ $\chi^2 = 6{,}32$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem $a = 5$ %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.16:

			1. Der vereinbarte zeitliche Umfang meines Dienstes in der Gemeinde beträgt zur Zeit im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung ( ) Prozent.	
			„ca. 2/3-Stelle“	¬ „ca. 2/3-Stelle“
			12	38
14. Für mich stehen die tatsächliche zeitliche Beanspruchung und die vereinbarte Arbeitszeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht zu	18	9	9
	trifft zu	32	3	29

$\Phi = 0{,}457$ $\chi^2 = 10{,}42$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem $a = 1$ %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.17:

			3. Ich bin bisher immer in Teilzeit in einer Gemeinde tätig gewesen.	
			Ja.	Nein.
			16	34
14. Für mich stehen die tatsächliche zeitliche Beanspruchung und die vereinbarte Arbeitszeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht zu	18	11	7
	trifft zu	32	5	27

$\Phi = 0{,}468$ $\chi^2 = 10{,}95$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem $a = 1$ %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.18:

			6. Der inhaltliche Umfang meiner Tätigkeit ist Bestandteil/Anhang meines Dienstvertrages.	
			Ja.	Nein.
			25	22
14. Für mich stehen die tatsächliche zeitliche Beanspruchung und die vereinbarte Arbeitszeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht zu	18	12	6
	trifft zu	32	13	16

$\Phi = 0{,}213$ $\chi^2 = 2{,}26$

Tabelle C.19:

			8. Für meinen Dienst ist ein Schwerpunkt vereinbart (also z. B. junge Generation).	
			Ja.	Nein.
			10	38
14. Für mich stehen die tatsächliche zeitliche Beanspruchung und die vereinbarte Arbeitszeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht zu	18	6	11
	trifft zu	32	4	27

$\Phi = 0{,}264$ $\chi^2 = 3{,}48$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem $a = 10$ %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.20:

			23. Ich habe bereits ( ) Jahre als Pastorin/Pastor in einer Gemeinde gearbeitet.	
			$\leq$ 7 Jahre	$>$ 7 Jahre
			13	37
14. Für mich stehen die tatsächliche zeitliche Beanspruchung und die vereinbarte Arbeitszeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht zu	18	8	10
	trifft zu	32	5	27

$\Phi = 0{,}315$ $\chi^2 = 4{,}97$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem $a = 5$ %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.21:

			3. Ich bin bisher immer in Teilzeit in einer Gemeinde tätig gewesen.	
			Ja.	Nein.
			16	34
15. Für mich stehen die tatsächlich erfüllten Aufgaben und der vereinbarte, inhaltliche Umfang der Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	21	10	11
	trifft überwiegend/voll zu	29	6	23

$\Phi = 0{,}285$ $\chi^2 = 4{,}06$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem $a = 5$ %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.22:

			8. Für meinen Dienst ist ein Schwerpunkt vereinbart (also z. B. junge Generation).	
			Ja.	Nein.
			10	38
15. Für mich stehen die tatsächlich erfüllten Aufgaben und der vereinbarte, inhaltliche Umfang der Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	21	8	12
	trifft überwiegend/voll zu	29	2	26

$\Phi = 0{,}399$ $\chi^2 = 7{,}95$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem $a = 1$ %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.23:

			22. In meinem Haushalt leben ( ) Kind(er).	
			keine Kinder im Haushalt	Kind(er) im Haushalt
			16	33
15. Für mich stehen die tatsächlich erfüllten Aufgaben und der vereinbarte, inhaltliche Umfang der Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis.	trifft nicht oder nur tendenziell zu	21	10	10
	trifft überwiegend/voll zu	29	6	23

$\Phi = 0{,}307$ $\chi^2 = 4{,}72$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem $a = 5$ %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.24:

			3. Ich bin bisher immer in Teilzeit in einer Gemeinde tätig gewesen.	
			Ja.	Nein.
			16	34
16. Das Verhältnis von „ganzheitlicher Berufung“ und „nur in Teilzeit berufstätig sein“(„100 % Pastorin/Pastor sein“ und „nur zu X % als Pastor/Pastorin arbeiten“) ist für mich ein Thema, das mich beschäftigt.	trifft nicht zu	31	5	26
	trifft zu	18	11	7

$\Phi = -0{,}462$ $\chi^2 = 10{,}69$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem $a = 1$ %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Tabelle C.25:

			6. Der inhaltliche Umfang meiner Tätigkeit ist Bestandteil/Anhang meines Dienstvertrages.	
			Ja.	Nein.
			25	22
16. Das Verhältnis von „ganzheitlicher Berufung“ und „nur in Teilzeit berufstätig sein“(„100 % Pastorin/Pastor sein“ und „nur zu X % als Pastor/Pastorin arbeiten“) ist für mich ein Thema, das mich beschäftigt.	trifft nicht zu	31	13	17
	trifft zu	18	12	4

$\Phi = -0{,}303$ $\chi^2 = 4{,}58$

Zwischen den Merkmalen besteht ein auf dem a = 5 %-Niveau abgesicherter Zusammenhang.

Literaturverzeichnis

Arbeitszeitbegrenzung im Pfarrberuf oder Was ist 80% von unendlich? hg. v. Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg (KDA der EKiBB), Berlin 1996.

Becker, Dieter: Arbeitszeiten im heutigen Pfarrberuf. Empirische Ergebnisse und berufssoziologische Erkenntnisse, DtPfrBl 110 (2010), 80–85.

Beschnidt, Gyburg: Think Small. Einige Gedanken zu kleinen Gemeinden, Vikariatsarbeit im BEFG, o.O. 1998.

Beutler-Lotz, Heinz-Günther: Ein Sandkorn Gottes. Betrachtungen eines halbbezahlten Landpfarrers, DtPfrBl 96 (1996), 532–534.

Beyer, Johanna: Teildienst als Spitze des Eisberges. Nicht Professionalität ist die Frage – aber Profession, DtPfrBl 101 (2001), 283–290.

Bortz, Jürgen: Statistik für Sozialwissenschaftler, Berlin/Heidelberg/New York/Barcelona/Hongkong/London/Mailand/Paris/Singapur/Tokio ^{5}1999.

Dahm, Karl-Wilhelm: Art. Pfarrberuf, RGG^{4} 6 (2003), 1190–1191.

Jahrbuch 2009 des Bundes Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden in Deutschland Körperschaft des öffentlichen Rechts, hg. v. d. Bundesgeschäftsstelle, Kassel 2009.

Karle, Isolde: Stellenteilung im Gemeindepfarramt – ein Modell der Zukunft? Lernort Gemeinde 20 (2002), 26–35.

Dies.: Der Pfarrberuf als Profession. Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft, Suttgart ^{3}2008.

Dies.: Wozu Pfarrerinnen und Pfarrer, wenn doch alle Priester sind? Zur Professionalität des Pfarrberufs, DtPfrBl 109 (2009), 3–9.

Klammt, Thomas: Der Pastor – Geschenk oder Gefahr? Wie Baptisten ihren Pastor sehen, ThGespr 32 (2008), 181–193.

Konietzko, Wolfgang: Entdecke die Möglichkeiten! Potentiale und Grenzen kleiner Gemeinden, Vikariatsarbeit im BEFG, o.O. 2007.

Kormannshaus, Olaf: Konflikthafte Situationen zwischen Pastor und Gemeinde aus supervisorischer Perspektive, ThGespr Beiheft 11 (2009), 106–118.

Landessynode 2007, Materialien für den Dienst in der Evangelischen Kirche von Westfalen (3/2007), hg. v. Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche von Westfalen, Bielefeld.

Lindemann, Renate: Teilzeitarbeit für Pastoren? Ein Erfahrungsbericht, DtPfrBl 83 (1983), 380–382.

Lukatis, Ingrid: Mit halber Kraft voraus?! Pastorinnen und Pastoren in eingeschränkten Dienstverhältnissen, Lutherische Monatshefte 37 (1998), 29–31.

Marhold, Wolfgang: Art. Pfarrer/Pfarrerin. IV. Soziologisch, RGG[4] 6 (2003), 1201–1202.

Neese, Friedbert: Pastoren sind anders – Gemeinden auch. Das Leben eines Baptistenpastors zwischen Freiheit und Zwang, ZThG 14 (2009), 230–243.

Ordnung für Pastorinnen und Pastoren des Bundes Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden in Deutschland und ihre Dienstgeber, Bad Homburg v.d.H. 24. November 2006.

Pastorinnen und Pastoren im eingeschränkten Dienst. Ergebnisse einer Befragung, hg. v. d. Pastoralsoziologischen Arbeitsstelle der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers (Falkenburger Blätter 23, hg. v. Lutherstift in Falkenburg), Ganderkesee [2]1999.

Peck, Anthony: Eine zerbrechliche Ehe? Einige Anstöße zum Verhältnis von Pastor und Gemeinde, ThGespr 2009, Beiheft 11: Pastor und Gemeinde. Freikirchliche Perspektiven auf dem Weg zu einem Leitbild, hg. v. Michael Rohde, 119–133.

Pohl-Patalong, Uta: Vielfältige Kommunikation des Evangeliums. Das „Eigentliche“des Pfarrberufs in der Vielfalt der Handlungsfelder, Praktische Theologie 44 (2009), 25–31.

Puch, Katharina: Frauendomäne Teilzeitarbeit – Wunsch oder Notlösung? STATmagazin. Das Web-Magazin des Statistischen Bundesamtes. Thema

Arbeitsmarkt, hg. v. Statistischen Bundesamt Deutschland, April (2009), http://www.destatis.de.

Rau, Peter: Wenn der Pastor nicht jeden Tag da ist. Alternative Anstellungsmodelle von Pastoren, Die Gemeinde 24 (2009), 12–13.

Rengers, Martina: Unterbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2008, in: Wirtschaft und Statistik 9 (2009), hg. v. Statistischen Bundesamt Deutschland, Wiesbaden, 886–907, http://www.destatis.de.

Schmidt-Rost, Reinhard: Wie verändert Teildienst das Berufsbild? DtPfrBl 100 (2000), 545–549.

Schwarz, Norbert: Einkommensentwicklung in Deutschland. Konzepte und Ergebnisse der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen, in: Wirtschaft und Statistik 3 (2008), hg. v. Statistischen Bundesamt Deutschland, Wiesbaden, 197–206, http://www.destatis.de.

Spangenberg, Volker: Unterwegs zu einem freikirchlichen „Amtsverständnis". Eine Auseinandersetzung mit Johann Georg Fetzers „Pastoral-Theologie" von 1908 und bleibende pastoraltheologische Fragestellungen, ThGespr 32 (2008), 159–180.

Ders.: Das Bild von Pastorinnen und Pastoren im Spiegel der „Ordnung für Pastorinnen und Pastoren des Bundes Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden in Deutschland", ThGespr Beiheft 11 (2009), 62–74.

Strübind, Kim: Hauptamtliche Prügelknaben. „Amt ohne Würde?" Der pastorale Dienst und das „allgemeine Priestertum". Freikirchliche und ökumenische Perspektiven, ZThG 14 (2009), 149–154.

Stursberg, Peter: „Aus eins mach zwei ... ". Erfahrungen in einer „umgebauten"Pfarrstelle, DtPfrBl 109 (2009), 33–34.

Wagner-Rau, Ulrike: Vom Umgang mit Grenzen und Übergängen. Überlegungen zum eingeschränkten Dienst im Pfarramt, PTh 89 (2000), 529–542.