



# Bischöfliche Visitation des Arbeitsfeldes Seelsorge

BERICHT DER VISITATIONSGRUPPE

November 2024

---

# Inhalt

---

<b>EINFÜHRUNG.....</b>	<b>4</b>
Wort des Landesbischofs.....	4
Beschreibung des Visitationsprojektes.....	6
1 Hintergrund der Visitation.....	6
2 Die Visitationsgruppe.....	6
3 Visitierte Seelsorgefelder.....	7
4 Durchführung der Interviews.....	8
5 Aufbereitung der Interview-Daten.....	9
6 Ergänzende Online-Befragung.....	10
7 Auswertung.....	10
8 Kommunikation der Ergebnisse.....	12
<b>ERFAHRUNGSBERICHTE DER VISITATIONSTEAMS.....</b>	<b>13</b>
Visitationsteam Gemeindegeseelsorge I.....	14
Visitationsteam Gemeindegeseelsorge II.....	15
Visitationsteam Gemeindegeseelsorge III.....	16
Visitationsteam Gemeindegeseelsorge IV.....	17
Visitationsteam Gemeindegeseelsorge V.....	19
Visitationsteam Schulseelsorge.....	20
Visitationsteam Krankenhausseelsorge.....	22
Visitationsteam Notfallseelsorge.....	24
Visitationsteam Telefonseelsorge.....	26
Visitationsteam Gefängnis- und Militärseelsorge.....	28
Visitationsteam Polizeiseelsorge.....	29
Visitationsteam Gehörlosenseelsorge und Seelsorge für Menschen mit Migrationshintergrund.....	31
<b>AUSWERTUNG.....</b>	<b>34</b>
Zum Seelsorgeverständnis in der EKM.....	34
Was hindert Seelsorge? Was ermöglicht Seelsorge?.....	35
1 Gemeindegeseelsorge.....	35
2 Spezialisierte Seelsorge.....	39
3 Fazit.....	42

Landeskirchliche Gestaltungsspielräume .....	44
1 Landeskirchliche Gestaltungsspielräume .....	44
2 Zukunft der Seelsorge .....	47
3 Anbindung Stellen in der Spezialisierten Seelsorge .....	48
4 Vereinbarkeit verschiedener Stellenanteile .....	49
5 Professionalität .....	49
6 Schlussfolgerungen .....	52
Ergebnisse der quantitativen Befragung .....	53
1 Beschreibung der Stichprobe .....	53
2 Ausbildung, Ansatz und Seelsorge-Verständnis .....	61
3 Themen, Elemente und Kooperationen in der Seelsorge .....	76
4 Erreichte Zielgruppen und Bekanntmachung des Seelsorgeangebotes .....	84
5 Anlässe und Zeiten der Seelsorge .....	86
6 Refinanzierung .....	91
7 Zusammenfassung: Wahrnehmungen und Empfehlungen .....	93
<b>REFLEXIONEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN .....</b>	<b>98</b>
Die Kraft der Seelsorge .....	98
Handlungsempfehlungen .....	99
1 Die Qualität der Seelsorge in den Blick nehmen .....	99
2 Strukturen prüfen und anpassen .....	101
3 Kommunikation nach innen und außen stärken .....	103
Vom Hören zum Handeln .....	104

# EINFÜHRUNG

---

## Wort des Landesbischofs

---

Dankbar bin ich und sehr froh. Dankbar, weil die „Bischöfliche Visitation des Arbeitsfeldes Seelsorge“ durch die Vorlage dieses Berichtes und der Befassung auf der Herbsttagung 2024 unserer Landessynode zu einem wunderbaren Abschluss kommt. Dieser Abschluss ermöglicht nun ein Weiterarbeiten an vielen Punkten und Empfehlungen. Damit konnte dem Wunsch unseres Seelsorgebeirats entsprochen werden, das Arbeitsfeld Seelsorge in der ganzen Kirche sichtbar und in stürmischen Zeiten wetterfest zu machen. Und froh bin ich, dass wir es geschafft haben: einerseits diese Visitation zu beginnen und sie andererseits auch zu einem eindrucksvollen Ende zu bringen. Das alles war nicht von vornherein absehbar und verdankt sich einem großartigen Engagement vieler, die zum Gelingen beigetragen haben. Stellvertretend nenne ich hier zwei Frauen, ohne die diese Visitation nicht gelungen wäre. Das ist zum einen Professorin Dr. Corinna Dahlgrün, die die wissenschaftliche Begleitung und Auswertung vorangetrieben und zum Abschluss gebracht hat. Zum anderen ist hier insbesondere Dr. Magdalena Steinhöfel zu würdigen, die meine Visitation seit April 2023 auf einer Projektstelle im Bischofsbüro bearbeitet, weitergeführt und zu einem gelungenen Abschluss geführt hat.

Seelsorge ist liebevoller Umgang miteinander, der die Liebe Gottes konkret werden lässt. Ich wende mich meinem Nächsten um seiner selbst willen zu. Seelsorge ist immer einfühlsam, gespeist aus dem Glauben, dass Gott in Jesus Christus Mensch geworden ist, um uns liebend als Mensch nahe zu sein: „Freut euch mit den Fröhlichen, weint mit den Weinenden“ (Römer 12,15). Seelsorge, die die Liebe Gottes zu uns Menschen als Fundament erkennt, verzweifelt nicht, sondern bleibt beim Nächsten auch in den Begrenztheiten und Verzweiflungen des Lebens, und spricht dem Nächsten zu, was wir uns nicht selbst sagen können: Du musst dich nicht rechtfertigen, weil du schon zurechtgebracht bist. Du darfst – in aller Begrenztheit und Fragmentarität – befreit leben und am Ende getrost sterben. So wird Seelsorge zum dem Einzelnen zugesprochenen Evangelium mitten im Leben.

Unsere Seelsorgelandschaft in der EKM ist vielgestaltig und hoch professionell. Sie als Leserinnen und Leser werden sich vielleicht wundern, was Sie beim Wandern durch diese Landschaft alles finden werden: Seelsorge in der Schule, im Gefängnis, bei Gehörlosen, in der Klinik, am Telefon – und das sind bei weitem nicht alle Bereiche, die zu entdecken sind. Und natürlich Seelsorge in der Kirchengemeinde. Dass wir auch dahin schauen, war mir persönlich wichtig.

Die Durchführung und Auswertung der Visitation haben wir wissenschaftlich begleiten lassen. Insgesamt haben wir über 70 Seelsorgende in Gemeinden und Feldern der spezialisierten Seelsorge besucht und uns von ihren Erfahrungen erzählen lassen. Zusätzlich

haben wir eine Online-Umfrage durchgeführt, an der 275 Seelsorgende teilgenommen haben. Dabei war uns immer bewusst: Eine Visitation von diesem Umfang und mit wissenschaftlicher Begleitung ist eine ganz besondere Visitation und kann keinesfalls zum Maßstab für zukünftige Visitationen werden. Der komplexe Visitationsprozess und die Fülle des dabei entstandenen Materials haben uns auch unsere Grenzen erkennen lassen. Zum Abschluss der Visitation überwiegt bei weitem die Freude, dass wir mit all den gesammelten Daten einen Schatz gehoben haben: Die Erkenntnisse ermöglichen uns valide Aussagen zur Seelsorge in der EKM, geben Handlungsimpulse für die Kirchenleitung in den Kirchenkreisen und der Landeskirche und werden von Wissenschaftlerinnen und Fachpersonen weit über die EKM hinaus mit großem Interesse aufgenommen.

Diese Visitation war im guten Sinne ein seelsorgerlicher Besuchsdienst: Wir haben Seelsorgende besucht, die das als Seelsorge an ihnen als Seelsorgende erlebt haben. Sie fühlten sich gesehen und wertgeschätzt. Und genauso war es auch gemeint.

Ich danke allen, die sich mit mir auf diese mehrjährige Reise begeben haben, und wünsche uns, dass die gewonnenen Erkenntnisse und Ergebnisse uns als Kirche zu einem tieferen Verständnis unseres seelsorgerlichen Handelns führen und zu einer wahrlich seelsorgerlichen Kirche werden lassen.

---

# Beschreibung des Visitationsprojektes

---

## 1 Hintergrund der Visitation

Anlass für das Visitationsprojekt war der Wunsch des Seelsorgebeirats der EKM, mit seinem Arbeitsfeld der spezialisierten Seelsorge in der Landeskirche stärker wahrgenommen zu werden. Aus diesem Grund hatte das Gremium bereits seit vielen Jahren um eine Visitation gebeten. Anfang 2020 kam Landesbischof Friedrich Kramer dieser Bitte nach, indem er gemäß § 21 der Visitationsordnung der EKM<sup>1</sup> eine Bischöfliche Visitation einsetzte. In Absprache mit dem Seelsorgebeirat wurde vereinbart, mit dieser Visitation auch die Gemeindeseelsorge in den Blick zu nehmen.

Die im Rahmen der Visitation erhobenen Daten und Fakten sollen die Landessynode in die Lage versetzen, die Zukunftsfähigkeit der Seelsorge in der Landeskirche zu sichern. Um eine verlässliche Datenerhebung und -verarbeitung zu gewährleisten sowie zusätzlich eine externe wissenschaftliche Auswertung zu ermöglichen, wurde eine zweifache Kooperation mit Mitarbeitenden der Friedrich-Schiller-Universität vereinbart: Die praktisch-theologische Fachberatung übernahm Prof. Dr. Corinna Dahlgrün vom Lehrstuhl Praktische Theologie. Dipl.-Psych. Iris Seliger, Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie, sorgte für die Unterweisung und Begleitung in Bezug auf die Methoden der empirischen Sozialforschung.

Das Visitationsprojekt war damit von Beginn an mehr als eine reguläre landeskirchliche oder bischöfliche Visitation und ist besonders mit Blick auf die umfangreiche Auswertung auch als wissenschaftliche Studie zu betrachten. Die Projektleitung lag bei Landesbischof Friedrich Kramer, Dr. Christiane Schulz und Dr. Magdalena Steinhöfel.

## 2 Die Visitationsgruppe

### 2.1 Konstitution der Visitationsgruppe

Im Frühjahr 2020 berief der Landesbischof eine Visitationsgruppe, die jedoch aufgrund der Corona-Pandemie erst im Februar 2021 ihre Arbeit aufnehmen konnte. Die Gruppe von 24 Personen bestand überwiegend aus Pfarrpersonen, viele von ihnen mit einer Beauftragung für die spezialisierte Seelsorge oder für verschiedene kirchliche Leitungsfunktionen bzw. Funktionen. Zur Visitationsgruppe zählten jedoch auch zwei Menschen mit

---

<sup>1</sup> Kirchengesetz über die Ordnung der Visitation in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (Visitationsordnung – VisO) vom 23. November 2013 (ABl. S. 313), geändert am 17. April 2021 (ABl. S. 100).

medizinischem bzw. pädagogischem Hauptberuf sowie eine Leitungsperson einer anderen Landeskirche.<sup>2</sup>

Die Gespräche im Rahmen der Seelsorgevisitation wurden von je zwei Mitgliedern der Visitationsgruppe geführt. Diese Zweierteams konnten je nach Neigung wählen, ob sie im Bereich der Gemeindeseelsorge oder der Spezialisierten Seelsorge visitieren wollten.

## 2.2 Schulung der Visitierenden

Da die Gespräche wissenschaftlich ausgewertet werden sollten, wurden die Visitierenden in der Führung qualitativer Interviews geschult. Diese Schulung erfolgte durch Dipl.-Psych. Iris Seliger im Rahmen eines dreistündigen Online-Workshops. Der Workshop erläuterte den spezifischen Charakter qualitativer Interviews und die dafür erforderlichen Haltungen und Kompetenzen seitens der Interviewenden. Neben Regeln für die Gesprächsführung wurden auch Standards der Vor- und Nachbereitung vermittelt. In Übungsbeispielen wurde u. a. der Umgang mit der Wahrheitsfrage und mit Erzählplänen der Befragten thematisiert; auch auf die Vor- und Nachteile in der Nähe des Erfahrungshintergrundes zwischen Interviewenden und Befragten wurde eingegangen. Die Besonderheiten der Gespräche im Rahmen der Seelsorgevisitation (Tandem-Gespräche; rechtliche und ethische Fragen) und unter Corona-Bedingungen (z. T. digitale Gespräche) wurden ebenso betrachtet wie allgemeine Fehlerquellen und ihre Vermeidung sowie Kriterien der Güte qualitativer Interviews.

## 3 Visitierte Seelsorgefelder

Fünf Teams führten Gespräche im Bereich der *Gemeindeseelsorge*. Dafür wurden vom Dezernat P Personaldaten zur Verfügung erstellt, die es ermöglichten, Pfarrpersonen aus allen aktiven Dienstjahrgängen zu befragen. Lediglich zwei der Angefragten lehnten eine Teilnahme an der Visitation ab.

Insgesamt wurden 28 Interviews im Bereich der Gemeindeseelsorge geführt. Abgesehen vom Geburtsjahr wurden die Befragten nach dem Zufallsprinzip ausgewählt. Dabei war die Auswahl der Befragten repräsentativ für die (damalige) Pfarerschaft der EKM: Unter den Befragten waren 15 Männer und 13 Frauen, 23 Personen arbeiteten im (eher) ländlichen bzw. kleinstädtischen Bereich und fünf waren in einer größeren Stadt tätig.

Das ausdifferenzierte Feld der *Spezialisierten Seelsorge* wurde von sieben Teams visitiert. Da diese Seelsorgenden in der Regel bei den Kirchenkreisen angestellt sind, konnte die

---

<sup>2</sup> Zur Visitationsgruppe gehörten (in alphabetischer Reihenfolge): Pfrn. Petra Albert, Pfr. Christoph Backhaus, Pfrn. Christin Bärwald, Pfrn. Sonja Bartsch, Pfrn. Anette Carstens, Pfr. Christian Dietrich, Sandra Groß-Wehr, OKonR.in Sabine Habighorst, Sup. Henrich Herbst, Pfrn. Dorothee Herfurth-Rogge, Dr. med. Gernot Heusinger von Waldegg, Pfrn. Thea Ilse, Pfr. Andreas Kölling, Pfrn. Dr. Saskia Lieske, Pfr. Hagen Mewes, KR.in Bettina Mühlig, Pfrn. Claudia Neumann, Sup.in Elke Rosenthal, Pfrn. Christiane Scholze-Wendt, Pfrn. Dr. Christiane Schulz, Pfrn. Barbara Sonntag, Pfrn. Dr. Magdalena Steinhöfel, Pfrn. Dr. Eveline Trowitzsch, Pfr. Markus Tschirschnitz, Pfrn. Katja Vesting, Pfrn. Beate Violet. Der Vorsitz lag bei Landesbischof Friedrich Kramer.

Landeskirche hier keine Kontaktdaten zur Verfügung stellen, sodass die Teams selbst geeignete Gesprächspartnerinnen und -partner recherchieren mussten. Dies gestaltete sich in einigen Fällen aufgrund fehlender Strukturen oder Datenschutzvorgaben schwierig. Die Auswahl der Befragten folgte daher vor allem dem pragmatischen Kriterium, welche Seelsorgenden öffentlich bekannt und erreichbar waren.

Im Bereich der Spezialisierten Seelsorge wurden insgesamt 43 Interviews geführt, wobei nahezu alle Arbeitsfelder der Spezialisierten Seelsorge in den Blick kamen. Visitiert wurden die Schulseelsorge, die Krankenhausseelsorge, die Notfallseelsorge, die Telefonseelsorge, die Gefängnisseelsorge, die Seelsorge in der Bundeswehr, die Polizeiseelsorge, die Seelsorge für Menschen mit Migrationshintergrund und die Gehörlosenseelsorge. Eine Besonderheit dieser Interviews besteht darin, dass nicht nur Pfarrpersonen interviewt wurden, sondern auch andere kirchliche Mitarbeitende, Lehrkräfte und Ehrenamtliche, darunter auch eine Schülerin.

#### **4 Durchführung der Interviews**

Die Interviews wurden im Zeitraum von Juni bis Dezember 2021 durchgeführt. Unterstützt von einem Einladungsschreiben des Landesbischofs nahmen die Teams selbstständig Kontakt zu den jeweils Befragten auf, stellten das Anliegen der Visitation vor und vereinbarten Gesprächstermine. Den Befragten wurde bereits zu Beginn umfängliche Anonymität bei ihrer Teilnahme zugesichert.

Knapp drei Viertel der Gespräche wurde persönlich am Arbeits- oder Wohnort der Befragten geführt, für die restlichen Interviews wurden digitale Medien genutzt. Jedes Gespräch begann mit einer kurzen Erhebung statistischer Daten wie Alter, Geschlecht, Ausbildung und Stellenprofil der Befragten. Diese Angaben wurden von den Teams in einem sogenannten Präskript schriftlich festgehalten.

Den Hauptteil bildete das eigentliche Interview anhand eines Leitfadens, dessen Fragen von einem wissenschaftlichen Beirat erarbeitet wurden.<sup>3</sup> Einige Visitationsteams hielten sich strikt an den Leitfaden, andere gingen freier mit der Reihenfolge oder der Formulierung um. Etwa die Hälfte der Teams teilte sich die Gesprächsführung, indem die Visitierenden sich bei den Fragen abwechselten; die anderen Teams einigten sich auf einen Hauptinterviewer bzw. eine Hauptinterviewerin und eine beobachtende Person, die besonders auf Körpersprache und sonstige Auffälligkeiten achtete. Die Interviews wurden digital aufgezeichnet, so dass die Visitierenden sich ganz auf das Gespräch konzentrieren konnten.

Im Anschluss an jedes Interview hielten die beiden Visitierenden ihre Eindrücke aus der Begegnung schriftlich fest. Im sogenannten Postskriptum wurden u. a. Besonderheiten

---

<sup>3</sup> Der Leitfaden umfasste Fragen zur Motivation der Seelsorgenden, zu Kontexten und Orten, zu Inhalten sowie zu Formaten, Medien und Methoden der Seelsorge. Weitere Fragen galten der Seelsorge in der Pandemie, den Zukunftsperspektiven der Befragten in Bezug auf die Seelsorge, ihrer Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen sowie Ressourcen und Hindernissen für die Seelsorge.

des Settings, Auffälligkeiten im Verhalten der Beteiligten sowie in der Körpersprache, Mimik und Gestik der Befragten und der Inhalt von Gesprächen vor und nach der Audioaufnahme dokumentiert.

## **5 Aufbereitung der Interview-Daten**

### **5.1 Transkription und Anonymisierung**

Die Visitationsteams sandten pro Interview drei Dateien – Präskript, Audio-Aufnahme und Postskript – an Dr. Magdalena Steinhöfel, die die Aufbereitung der Rohdaten koordinierte. Zunächst mussten die Audioaufnahmen der Gespräche transkribiert werden. Diese Aufgabe übernahm ein Team wissenschaftlicher Hilfskräfte vom Lehrstuhl Praktische Theologie<sup>4</sup> mit Hilfe der Software f4transkript anhand eines inhaltlich-semantischen Regelsystems.<sup>5</sup>

Insgesamt mussten knapp 70 Stunden Interviewmaterial transkribiert werden. Da die Transkription einer Audio-Stunde ca. fünf Arbeitsstunden erfordert, erstreckte sich die Transkriptionsphase trotz Teamarbeit von Januar bis Oktober 2022. Parallel zu diesem Prozess korrigierten und anonymisierten Dr. Magdalena Steinhöfel, Dr. Nicole Frommann (Pfarrerin in den von Bodelschwingschen Stiftungen Bethel) sowie zwei professionelle Lektorinnen die bereits fertigen Transkripte.

### **5.2 Codierung**

Die 71 geführten Gespräche ergaben verschriftlicht insgesamt knapp 2000 Textseiten. Um diese Datenmenge für das landeskirchliche Leitungshandeln fruchtbar zu machen, verständigten sich Visitationskommission und wissenschaftlicher Beirat auf fünf Leitfragen:

- 1) Was ist Seelsorge nach dem Verständnis der Seelsorgenden?
- 2) Welche Themen werden in der Seelsorge behandelt?
- 3) Wie professionell agieren Seelsorgende in der EKM?
- 4) Was hindert Seelsorge – was ermöglicht und fördert Seelsorge?
- 5) Was sind landeskirchliche Gestaltungsspielräume für Zukunft der Seelsorge?

Diese Leitfragen dienten als Orientierungsrahmen für die qualitative Inhaltsanalyse der Interviews, die sowohl landeskirchliche als auch wissenschaftliche Auswertung in je eigener Weise vornahmen. Dazu wurde das Textmaterial zunächst mithilfe der Software f4analyse codiert: Jede einzelne Aussage der Gespräche wurde (mindestens) einer inhaltlichen Kategorie zugeordnet; diese Kategorien bezogen sich auf die Leitfragen und ermöglichten so deren Beantwortung.

---

<sup>4</sup> Dank und Anerkennung für die zum Teil sehr herausfordernden Transkriptionen gebühren Laila Alexandra Göpel, Lena Höhmann, Marlene Jungeblut und Joanne Kunze.

<sup>5</sup> Maßgeblich war hierbei das inhaltlich-semantische Regelsystem von Thorsten Dresing und Thorsten Pehl: Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. 8. Auflage, Marburg 2018.

Die verwendeten Kategorien und Unterkategorien wurden aus dem Interviewmaterial heraus entwickelt. Dafür wurden zunächst fünf exemplarische Interviews Satz für Satz danach analysiert, welche Inhalte jeweils angesprochen werden und welchen Themengebieten diese Inhalte zugeordnet werden können. Dabei wurden nur Inhalte bzw. Themengebiete beachtet, die für die Beantwortung der fünf Leitfragen relevant sind (zzgl. Metadaten wie demografische Angaben etc.). Umgekehrt wurden nur Kategorien erhoben, zu denen in den Interviews Aussagen getroffen wurden. Die Kategorienbildung folgte demnach einem kombiniert deduktiv-induktiven Verfahren.<sup>6</sup>

Anhand des so entstandenen vorläufigen Kategoriensystems wurden zuerst alle Interviews aus dem Bereich der Gemeindeseelsorge codiert. Dabei wurde das Kategoriensystem fortwährend ausdifferenziert und angepasst. In einem zweiten Arbeitsschritt wurden alle Interviews aus dem Bereich der Spezialisierten Seelsorge codiert. Da die Befragten in diesen Interviews teilweise andere Themen ansprachen als ihre Kolleginnen und Kollegen in der Gemeindeseelsorge, wurde das Kategoriensystem für die Spezialisierte Seelsorge erneut angepasst. Dadurch wurden bereits auf der Metaebene Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Gemeindeseelsorge und Spezialisierter Seelsorge deutlich.

Die Entwicklung des Kategoriensystems und die Codierung des Materials übernahmen Dipl.-Psych. Iris Seliger, Dr. Nicole Frommann und Dr. Magdalena Steinhöfel im Zeitraum von Dezember 2022 bis Juli 2023. Die Codierungen geschahen in enger Absprache und wurden einer wechselseitigen Qualitätssicherung sowie abschließenden Vereinheitlichung unterzogen.

## **6 Ergänzende Online-Befragung**

Die Anzahl und Ausführlichkeit der geführten Gespräche sorgte bereits für eine breite Darstellung der Seelsorgepraxis in der EKM. Um die qualitativen Aussagen der Interviewten mit einer noch breiteren Datenbasis abgleichen zu können und zudem einige Grunddaten zur Seelsorge in der EKM zu erheben, wurde von Juni bis August 2022 zusätzlich eine quantitative Online-Befragung durchgeführt (siehe dazu ausführlich das Kapitel zur quantitativen Umfrage im Auswertungsteil dieses Berichts). Die Fragen wurden vom wissenschaftlichen Beirat unter Beteiligung des Gemeindedezernats und der Projektleitung erarbeitet. Dipl.-Psych. Iris Seliger setzte die Online-Umfrage technisch um, stellte die erhobenen Daten zur Verfügung und beteiligte sich maßgeblich an deren Auswertung. Die Analyse und Deutung der quantitativen Daten erfolgte durch eine Arbeitsgruppe im Rahmen der landeskirchlichen Auswertung (s. u.) und wurde im Oktober 2023 abgeschlossen.

## **7 Auswertung**

Die Auswertung der Visitation beruhte auf zwei Säulen: der landeskirchlichen und der wissenschaftlichen Auswertung. Beide bezogen sich auf das Interviewmaterial, das wie oben beschrieben aufbereitet wurde, sowie auf die ergänzende Online-Befragung, setzen

---

<sup>6</sup> Zur Methode vgl. ausführlich Kuckartz: 2018<sup>4</sup>, zur allgemeinen Orientierung vgl. Schreier: 2014.

aber je eigene Schwerpunkte. Für die Visitationsgruppe stand die Erschließung der Visitationsergebnisse für die Landessynode und die Orientierung des landeskirchlichen Leitungshandelns im Fokus. Die wissenschaftliche Analyse nahm verstärkt Aspekte in den Blick, die für den akademischen Diskurs und den praktisch-theologischen Beitrag zur Kirchenleitung von Interesse sind.

## **7.1 Landeskirchliche Auswertung**

Während das Datenmaterial transkribiert und aufbereitet wurde, traf sich die Visitationsgruppe, um Erfahrungen aus der Interviewphase auszutauschen, Eindrücke aus den Gesprächen festzuhalten und erste Ergebnisse zu diskutieren. Im Rahmen von zwei Auswertungstagen im April und Oktober 2022 wurden die Gemeindeseelsorge und die spezialisierte Seelsorge jeweils einzeln betrachtet. Während dieser Gespräche zeigte sich deutlich die Notwendigkeit einer vertieften landeskirchlichen Auswertung auf Basis des aufbereiteten Interviewmaterials.

In der anschließenden Arbeitsphase konstituierte sich die Visitationsgruppe neu zu vier Arbeitsgruppen, die jeweils eine leitungsrelevante Fragestellung in den Blick nahmen. Zwei Arbeitsgruppen befassten sich mit Ermöglichungsfaktoren und Hindernissen für Seelsorge sowie mit landeskirchlichen Gestaltungsspielräumen in Bezug auf die Zukunft der Seelsorge. Eine weitere Arbeitsgruppe reflektierte den Begriff der Seelsorge und formulierte ein grundlegendes Seelsorgeverständnis für die EKM, während die vierte Gruppe die quantitative Online-Befragung auswertete. Die Ergebnisse und Erkenntnisse zu diesen vier Themenbereichen werden im Auswertungsteil dieses Berichtes dokumentiert.

Die Arbeitsgruppen konstituierten sich im Mai 2023 und konnten im Juni/Juli ihre Arbeit aufnehmen, sobald das aufbereitete Interviewmaterial vorlag. Die Gruppen gestalteten ihren Arbeitsprozess selbstständig und entschieden frei über ihre Arbeitsformen, Methoden und die Dokumentation der Ergebnisse. Im November 2023 wurden die Zwischenergebnisse vorgestellt und diskutiert. Eine erste Fassung des Synodenberichts konnte im Februar 2024 vorgelegt werden und wurde anschließend ergänzt und überarbeitet.

Die Projektleitung erstattete der Landeskirchlichen Visitationskommission regelmäßig Bericht über den Fortgang der Visitation. Am 13. September 2024 wurde der Abschlussbericht der Landeskirchlichen Visitationskommission vorgelegt.

## **7.2 Wissenschaftliche Auswertung**

Für die wissenschaftliche Auswertung der Visitation wurden akademische Theologinnen und Theologen sowie Seelsorge-Expertinnen und -Experten verschiedener Landeskirchen und der römisch-katholischen Kirche angefragt. Ab Juli 2023 konnte das aufbereitete Interviewmaterial externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zur Auswertung vorgelegt werden. Die Autorinnen und Autoren entschieden sich dabei für ein Thema oder eine Fragestellung und erhielten anschließend Zugang zu einem eigens zusammengestellten ‚Datenpaket‘. Diese Datenpakete enthielten detaillierte Informationen zur

Visitation und zur wissenschaftlichen Methode, das codierte Material der jeweils relevanten Kategorien (siehe Abschnitt 5.2), anonymisierte Informationen über die Befragten sowie die Fragebögen der Interviews und der Online-Befragung. Um die Datenmenge in einem bearbeitbaren Rahmen zu halten, enthielt jedes Datenpaket zunächst nur die wichtigsten Kategorien für das jeweilige Thema. Anhand des Kategoriensystems konnten sich die Autorinnen und Autoren jedoch über die Gesamtheit der vorliegenden Daten informieren und bei Bedarf zusätzliches Material anfordern.

Die Koordination der wissenschaftlichen Auswertung sowie die Zusammenstellung und Herausgabe eines Sammelbandes zur Visitation übernahm Prof. Dr. Corinna Dahlgrün. Die Autorinnen und Autoren arbeiteten unabhängig von landeskirchlichen Interessenlagen, wurden jedoch gebeten, aus ihren Analysen konkrete Fragen oder Impulse für das Leitungshandeln der Landeskirche abzuleiten.

## **8 Kommunikation der Ergebnisse**

Im Rahmen eines Fachtags Seelsorge am 24. September 2024 wurden erste Ergebnisse der wissenschaftlichen Auswertung vorgestellt. Der Fachtag richtete sich sowohl an die Visitierten und die Visitationsgruppe als auch an Ausbildungs- und Leitungsverantwortliche im Bereich der Seelsorge sowie weitere Expertinnen und Experten aus dem Bereich der EKD. Der Fachtag diente nicht nur der Kommunikation zentraler Erkenntnisse und Einsichten, sondern auch dem Austausch und der Reflexion aller Beteiligten über den Visitationsprozess sowie der kommunikativen Validierung der Ergebnisse durch die Visitierten, die auf diese Weise ebenfalls an der Auswertung partizipierten.

Der Bericht der Visitationsgruppe wird der III. Landessynode auf ihrer 8. Tagung vom 20. bis 23. November 2024 vorgelegt. In Absprache mit dem Seelsorgereferat wird langfristig angestrebt, jährlich eine landeskirchliche Seelsorgefortbildung anzubieten, die Ergebnisse aus der Visitation aufnimmt. Auf diese Weise sollen insbesondere die wissenschaftlichen Erkenntnisse der Visitation über einen längeren Zeitraum hinweg kontinuierlich in die kirchliche Praxis eingespielt werden.

# ERFAHRUNGSBERICHTE DER VISITATIONSTEAMS

Die landeskirchliche Auswertung der Visitationsgespräche erfolgte auf zwei Ebenen. Wie die externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unternahm auch die Visitationsgruppe eine qualitative Inhaltsanalyse zentraler Themen, die in den Interviews angesprochen wurden. Neben den konkreten Inhalten sind im Rahmen einer kirchlichen Visitation jedoch auch die persönlichen Wahrnehmungen der Visitierenden von großer Bedeutung: Welche Erfahrungen haben sie im Kontakt mit den Interviewten und ihrem Arbeitsumfeld auf der zwischenmenschlichen Ebene gemacht? In welchen Vorannahmen wurden sie bestätigt oder korrigiert? Was hat sie persönlich erfreut, erstaunt, erschreckt oder betroffen gemacht? Welche Impulse nehmen sie für die weitere Auswertung und für ihre eigene kirchliche Arbeit mit? Diese Aspekte sind besonders relevant für ein Visitationsverständnis, das vor allem auf Begegnung, gegenseitiges Wahrnehmen, aufeinander Hören und voneinander Lernen innerhalb der kirchlichen Gemeinschaft Wert legt.

Es liegt auf der Hand, dass sich in den Berichten inhaltliche Überschneidungen zur Tiefenanalyse durch die landeskirchlichen Arbeitsgruppen bzw. die externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler finden. Auf der anderen Seite werden hier auch Aspekte hervorgehoben, die in der qualitativen Inhaltsanalyse nicht betrachtet werden bzw. sich auf Grund der persönlichen Gesprächserfahrungen in einem anderen Licht darstellen. Gerade auf Grund dieses Überschusses sind die Erfahrungsberichte der Visitierenden eine wichtige Ergänzung zur nachfolgenden Auswertung.

Die Visitationsteams wurden gebeten, ihre persönlichen Eindrücke zeitnah nach Abschluss ihrer sechs bzw. sieben Interviews zu verschriftlichen, also zwischen Juli und Dezember 2021. Die dokumentierten Wahrnehmungen und Erfahrungen wurden im Rahmen der beiden landeskirchlichen Auswertungstagen im April/Oktober 2022 innerhalb der Visitationsgruppe besprochen.

Da die Visitierenden ihre persönlichen Eindrücke möglichst frei schildern sollten, wurden keine formalen Vorgaben gemacht. Die Berichte variieren daher in Sprache und Form, einige sind stärker subjektiv, andere eher reflexiv gehalten. Diese Vielfalt wurde in der nachfolgenden Dokumentation der Erfahrungsberichte bewusst beibehalten.

---

## Visitationsteam Gemeindeseelsorge I

---

### **Beobachtungen aus den Interviews und Impulse zum Weiterdenken:**

- Seelsorge bei Gelegenheit spielt insgesamt eine größere Rolle als die direkt aufsuchende Seelsorge.
- Die Altersdurchmischung der seelsorglichen Kontakte ist insgesamt sehr groß.
- Einige Pfarrpersonen legen viel Wert auf zusätzliche Fortbildungen (KSA, gewaltfreie Kommunikation, etc.)
- Die Gewichtung des Arbeitsfeldes Seelsorge im Gemeindepfarramt hängt eng mit dem jeweiligen Seelsorgeverständnis zusammen. Ein weit gefasstes Seelsorgeverständnis führt dazu, dass häufigere Gelegenheiten für Seelsorge wahrgenommen werden.
- Insgesamt erwecken die Pfarrpersonen überwiegend den Eindruck, dass Ihnen das Arbeitsfeld „Seelsorge“ Freude bereitet.
- (Nur) eine Pfarrperson arbeitet an einem Konzept zur Schulung und Begleitung von Ehrenamtlichen, um sie zu einem seelsorglichen Dienst zuzurüsten. Seelsorge soll künftig nicht allein an Hauptamtliche gebunden sein. Hier begegnete uns ein Verständnis von Hauptamt als Dienst am Ehrenamt im Sinne von Entdecken von Gaben, unterstützen und fördern. Diese Pfarrperson ist die jüngste unserer Interviewten. Vermutlich ist das Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen auch eine Generationenfrage. Pfarrpersonen 50 + leiden an immer größer werdenden Strukturen und erleben sie vielfach als Überforderung, Jüngeren gelingt es vermutlich leichter, ihre Konzepte anzupassen.  
Wir regen an, diese Konzeptentwicklung aus dem Kirchenkreis Gera (und möglicherweise andere Konzepte) in den Blick zu nehmen und grundsätzlich an diesem Thema weiterzuarbeiten, um es in den Kirchenkreisen umsetzen zu können.
- Einer anderen, ebenfalls jüngeren Pfarrperson gelang es, zu Jugendlichen in der Pandemie über Social Media seelsorgliche Kontakte aufzubauen. Diese medialen Möglichkeiten für die Seelsorge weiterzuentwickeln, sehen wir als weitere Aufgabe an.
- Eine interviewte Pfarrperson arbeitet sozialraumorientiert und kooperiert eng mit diakonischen und sozialen Trägern. Hier geht Seelsorge über das klassische Verständnis der 1:1 Begegnung hinaus, nimmt den ganzen Menschen in den Blick und nutzt das Netzwerk der Diakonie.

---

## Visitationsteam Gemeindeseelsorge II

---

Die Interviewten leuchteten durch ihre Verschiedenheit, mit der sie in ihrer Gesamtheit wohl auch viele verschiedene Menschen für die Seelsorge erreichen. Sie wirkten sehr motiviert und schienen die Freude an der Seelsorge nicht verloren zu haben. Das ist zu fördern, indem das Angebot der Seelsorge noch bekannter gemacht werden sollte. Seelsorgende wissen, dass sie Seelsorge anbieten, aber weiß das auch jeder Bewohner in ihrem Dorf, ihrer Region?

Viele berichteten, dass Seelsorgegespräche sich vor allem im Vorübergehen ergeben. Die Seelsorgenden sind in ihren Ortschaften bekannt und werden auf ihren (Arbeits-)Wegen angesprochen. Nur selten wurde von terminlich geplanten Seelsorgegesprächen berichtet. Die Orte der seelsorglichen Begegnungen unterstreichen, wie wichtig freie Tage sind, an denen Seelsorgende nach Möglichkeit nicht in ihrem Bereich sind. Darüber hinaus erscheint der Faktor *Zeit* umso wichtiger, denn diese braucht es, um sich mitten im Arbeitsalltag, auf dem Weg zwischen zwei Terminen auf ein Gespräch einzulassen und dabei auch präsent und mit der Aufmerksamkeit beim Gegenüber zu sein. Es stellt sich auch die Frage, wie die Präsenz im Ort in immer größer werdenden Pfarrbereichen erreicht werden kann. Der Bedarf nach Seelsorge ist vermutlich groß, die ungeplanten Begegnungen ergeben sich jedoch nicht so leicht.

Nach Selbstauskunft der Interviewten erreichen sie in der Seelsorge vor allem ältere Menschen, teils auch Konfirmandinnen und Konfirmanden. Umgekehrt heißt das, viele Altersgruppen werden in der Gemeindeseelsorge kaum erreicht. Hier ist zu überlegen, wie dem positiv entgegengewirkt werden kann.

In allen Interviews wurde deutlich, dass sich die Mitarbeitenden gerne interviewen ließen. Sie betonten regelmäßig, dass sie das Interesse an ihrer Seelsorgetätigkeit als eine Wertschätzung ihrer Arbeit wahrgenommen haben. Wünschenswert wäre es daher, wenn es öfter solche Interviews/Gespräche geben würde. Es müssen keine hohen Hürden überwunden werden und die Seelsorgenden fühlen sich positiv gewürdigt.

Auffällig war, wie unterschiedlich die Ausbildungen und Fortbildungen der Seelsorgenden waren. Häufig wurden Seelsorge-Vorlesungen in der Studienzeit genannt, wobei diese zum Teil Jahrzehnte zurücklagen. Einige haben KSA-Kurse besucht, wobei er nur bei einer interviewten Person zur Pflicht während des Vikariats gehörte. Einzelne andere Fortbildungen wurden ebenfalls besucht. Es entstand der Eindruck, dass die Seelsorgetätigkeit vor allem auf der eigenen Berufserfahrung fußt, salopp gesagt: „Übung macht den Meister“. Das spiegelt sich auch darin wider, dass der Bedarf weiterer Fortbildungen unterschiedlich wahrgenommen wurde. Selten wurden hier klare Wünsche oder Vorhaben formuliert. Wenn zeitintensive Fortbildungen eine hohe Hürde darstellen sollten, ist zu überlegen, ob in den Konventen verstärkt Mikrofortbildungen/Austausch zu Seelsorge etabliert werden sollte.

Zumindest in unseren Interviews ergab sich der Eindruck, dass Seelsorge vor allem von Hauptamtlichen wahrgenommen wird, vereinzelt gab es Besuchskreise in den Gemeinden, die von den Hauptamtlichen begleitet wurden. Es klang jedoch immer wieder durch, dass der Besuch der Pfarrerin bzw. des Pfarrers „mehr wert“ ist als der Besuch Ehrenamtlicher. Das passt zum Fokus auf das Hauptamt, der auch in anderen Aufgabenbereichen begegnet. Auch wenn ein Kulturwandel wünschenswert ist und auch langsam stattfindet, wäre es dennoch auch wünschenswert, wenn mehr Zeit zur Seelsorge für die Hauptamtlichen zur Verfügung steht. Denn der Bedarf seitens der Menschen ist da, die Lust an der Seelsorge seitens der Hauptamtlichen ebenso.

Eine Aufgabe scheint darüber hinaus zu sein, die Fortbildungsangebote für Ehrenamtliche zu stärken bzw. bekannter zu machen. Denn häufig wurde genannt, dass die Ehrenamtlichen in den Besuchsdiensten keine weiteren Fortbildungen in der Seelsorge haben. Das schmälert den Dienst nicht, könnte ihn aber umgekehrt stärken und mehr Sicherheit verleihen.

---

## Visitationsteam Gemeindeseelsorge III

---

Meine Tandempartnerin und ich erlebten Pfarrpersonen und Gemeindepädagoginnen bzw. Gemeindepädagogen mit recht unterschiedlicher Einstellung zu und Erfahrung mit Seelsorge. Das Spektrum reichte von: Leidenschaft für Seelsorge und starke Priorisierung der Seelsorge innerhalb der pfarrdienstlichen Aufgaben – über: Akzeptanz, dass Seelsorge nun mal dazu gehört – bis hin zur: Auffassung, dass Seelsorge als zeitweiliges Nebenprodukt sonstiger Dienstausbübung schon mal vorkommt. Als aussichtsreich für die Zukunft der Seelsorge erscheinen mir solche Pfarrpersonen bzw. Gemeindepädagoginnen und -pädagogen, die der Seelsorge höchsten Rang beimessen, die über eine hohe Sozial- und seelsorgliche Kompetenz verfügen und diese auch reichlich zur Anwendung bringen. Die Verantwortung dafür, als verlässliche und vertrauenswürdige Gesprächspartnerinnen und -partner wahrgenommen und bekannt zu werden, kann nur bei den Seelsorgenden selbst liegen (verlässliche Erreichbarkeitszeiten, gute Öffentlichkeitsarbeit, selbst initiierte Kontaktaufnahme).

Der Anspruch der von uns Interviewten an Seelsorge bzw. das Verständnis von Seelsorge erwies sich ebenfalls als recht unterschiedlich. Hier reichte das Spektrum von: Geburtstagsbesuch zum Kaffeetrinken – über: freundliche Gespräche „am Gartenzaun“, im Supermarkt, an der Straße – bis hin zu: intensiver, geistlich motivierter Beratung und Lebenshilfe in Krisensituationen. Für die Zukunft der Seelsorge erscheint es mir wichtig, eine angemessene Form der Qualitätssicherung zu entwickeln, damit Seelsorge nicht in die völlige Auswechselbarkeit mit anderen Kommunikationsformen abdriftet.

Ich meine, bei den Interviews wahrgenommen zu haben, dass der gemeindliche Bedarf an Seelsorge (in Intensität und Häufigkeit) nicht allzu stark ausgeprägt bzw. erkennbar ist.

Das könnte m.E. zum einen daran liegen, dass Gemeindeglieder sich scheuen, für ein nicht allzu spektakuläres Anliegen die „knappe Zeit“ ihrer Pfarrperson zu beanspruchen. Zum anderen könnte dahinter eine immer mehr verschwimmende Vorstellung von Seelsorge stecken – und damit verbunden – mangelndes Zutrauen in Seelsorge.

Entgegen meiner Anfangshypothese, Pfarrpersonen und Gemeindepädagoginnen bzw. -pädagogen würden sich an ihrem seelsorglichen Engagement durch zeitaufwändige Verwaltungsaufgaben und andere periphere Dienste gehindert fühlen, gab es darüber wenig Klage. Offenbar gelingt es den Seelsorgenden ganz gut, selbst Prioritäten und Grenzen zu setzen.

In unseren Interviews gewann ich den Eindruck, dass bei den Befragten hinsichtlich der Entwicklung ihrer seelsorglichen Kompetenz wenig Bedarf und Erwartung an Fortbildungsangeboten oder anderweitiger inhaltlicher Unterstützung durch die Landeskirche besteht. Im Blick auf Ehrenamtliche, die z. B. beim Besuchsdienst seelsorgliche Dienste wahrnehmen, wurde es für wenig zumutbar erachtet, diejenigen zur Weiterbildung nach Halle ins Seelsorgeseminar zu schicken. Als etwas aussichtsreicher wird aufsuchende Weiterbildung vor Ort angesehen.

In fast allen Interviews wurden dankbar Ehrenamtliche als mit in der Seelsorge Tätige erwähnt. Sie fungieren mitunter als Vermittlerinnen und Vermittler zwischen Seelsorge-Bedürftigen und Seelsorgenden im Hauptamt. Seelsorgende im Hauptamt sind oft auf „Zuträgerinnen und Zuträger“ angewiesen.

Ich selbst möchte im Blick auf die Zukunft der Seelsorge in unserer Landeskirche davor warnen, Seelsorge größtenteils auf Ehrenamtliche „abzuwälzen“. Ein solcher Trend erschiene mir verantwortungslos und lieblos. Hilfsbereitschaft, freundschaftliche Kontakte, gute Gespräche von Gemeindegliedern untereinander gehören unbedingt zu einer lebendigen Gemeinde, sollten aber nicht als kompletter Ersatz für seelsorgliche Zuwendung und Verantwortung seitens Pfarrpersonen und Gemeindepädagoginnen bzw. -pädagogen erachtet werden.

---

## Visitationsteam Gemeindeseelsorge IV

---

Wir haben im Zeitraum vom 21.-30.07.2021 Interviews mit drei Pfarrern und zwei Pfarrern verschiedener Altersgruppen (35-60 Jahre) geführt. Alle Interviewten sind Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer im ländlichen Raum im Süden Thüringens.

Beim Seelsorgeverständnis haben wir eine große Diversität beobachtet, sowohl eher humanwissenschaftliche als auch stärker biblisch orientierte Ansätze. Auffallend war dabei, dass keiner der Interviewten einem gängigen, wissenschaftlichen Seelsorgekonzept folgte. Vielmehr wurde Wert auf einen „persönlichen Stil“ gelegt, der Elemente verschiedener Konzepte aufnimmt (Individualisierung). Überrascht haben uns dabei (unabhängig

von Alter und Anzahl der Dienstjahre) die Unterschiede bei der Reflektion der eigenen Seelsorgetätigkeit: Während drei Interviewte ihr seelsorgliches Verständnis und Handeln in hohem Maße reflektierten, zeigten sich zwei Interviewte wenig sprachfähig. Uns fiel ein deutlicher Zusammenhang zwischen Seelsorge- und Amts- bzw. Rollenverständnis (Aufgaben, Erwartungen, Bewusstsein eigener Grenzen) auf. Das Selbstverständnis als Pfarrerin bzw. Pfarrer bestimmt das Seelsorgeverständnis, und umgekehrt. Bei zwei Interviewten nahmen wir in beiden Bereichen eine große Unsicherheit (und Unklarheit) wahr.

Mehrheitlich bezeichneten die Interviewten Seelsorge als eine zentrale pastorale Aufgabe, für die sie gern mehr Zeit hätten. Zeitkiller seien vor allem Verwaltungsaufgaben. Als wichtigste Felder der gemeindlichen Seelsorge wurden Trauerarbeit und die Begleitung in schwierigen Lebenssituationen benannt. Häufige Themen seien dabei Tod, Verlust und Beziehungsprobleme. Zwei Interviewte zeigten sich frustriert darüber, dass Glaubensfragen in der Seelsorge kaum eine Rolle spielen würden. Interessant: Alle Interviewten benannten Geburtstagsbesuche als Seelsorge-Feld, bedauerten jedoch, dass dort kaum seelsorgliche Begegnung stattfinden würde.

Für uns bedeutsam wurde die Frage nach der Seelsorge für Seelsorgende. In mehreren Interviews erlebten wir bei den Gesprächspartnern Einsamkeit, Überforderung und Erschöpfung bis hin zur Resignation. Die Gefahr der Vereinsamung scheint gerade im ländlichen Bereich angesichts großer Pfarrbereiche gegeben. Klassische kollegiale Strukturen scheinen wenig zu tragen. Konvente, Regionalgruppen usw. werden wenig bis kaum als geistliche Gemeinschaften und Orte der gegenseitigen Stärkung und des persönlichen Austauschs erlebt. Seelsorgende nehmen kaum Seelsorge in Anspruch, z. T. wurde die Wichtigkeit eigener Seelsorge nicht von jedem wahrgenommen. Wir sehen im Bereich der seelsorglichen Begleitung von Seelsorgenden (Reflexion des eigenen seelsorglichen Handelns, Selbstsorge und -reflexion, kollegiale Strukturen) Handlungs- und Verbesserungsbedarf.

Unsere Hypothese: Die allgemeine kirchliche Umbruchsituation zeigt sich im und wirkt sich aus auf das seelsorgliche Agieren hauptamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verkündigungsdienst. Klassische Unterstützungssysteme und Pfarrbilder verlieren ihre Tragfähigkeit. Im ländlichen Bereich zeigten sich – auch davon beeinflusst – Frust, Überforderung und Vereinsamung. Die individuelle und strukturelle Stärkung seelsorglicher Professionalität ist nur im Kontext von Amtsverständnisreformen und ekklesiologischer Klärungen möglich.

Aus unserer Sicht braucht es eine intensivere seelsorgliche Begleitung von Seelsorgenden und Orte/Angebote für die persönliche und seelsorgliche Reflexion. Ausdrücklich wurden Orientierungstage oder Klausuren im Rahmen von Ordinationsjubiläen positiv erwähnt.

---

## Visitationsteam Gemeindeseelsorge V

---

Die von uns befragten Pfarrerpriersonen sprachen mit großer Wertschätzung von ihrem Beruf und den seelsorglichen Aspekten ihrer Tätigkeit. Sie waren dem Visitationsvorhaben gegenüber aufgeschlossen und begegneten uns Interviewenden mit großer Offenheit.

Von den sechs Befragten waren drei unter 40 Jahre alt; bis auf eine hatten alle interviewten Personen mindestens eine KSA-Grundausbildung durchlaufen, die älteren Kolleginnen und Kollegen verfügten darüber hinaus über verschiedene seelsorgliche oder therapeutische Zusatzausbildungen. Außerdem schilderten die Interviewten, dass sie ihre persönlichen Gaben (z. B. ein Musikinstrument spielen, Handwerken, besondere Kommunikationsfreudigkeit etc.) in ihre Seelsorgepraxis einbringen.

Alle Befragten bekundeten ein besonderes persönliches Interesse am Arbeitsfeld Seelsorge. Zugleich fiel es Ihnen mehrheitlich schwer, Seelsorge als spezielles Handlungsfeld von ihren sonstigen bzw. allgemeinen Aufgaben und Arbeitsfeldern abzugrenzen; die Übergänge wurden als fließend beschrieben. Häufig wurde von seelsorglichen Anteilen anderer Handlungsfelder berichtet (im Sinne einer cura animarum generalis oder im Sinne von Alltagsseelsorge). Die meisten der von uns Befragten hatten ein sehr weitreichendes und tendenziell unbestimmtes Verständnis von „Seelsorge“ – Seelsorge sei vor allem die Begegnung mit Menschen, sie zu besuchen, ihnen zuzuhören, ansprechbar zu sein etc. Zum Teil wurde sogar alles pastorale Handeln allein auf Grund der Amtsrolle als „irgendwie seelsorglich“ qualifiziert.

Auffällig war, dass die Befragten keine klaren oder gar innovativen Ideen dazu hatten, was die Landeskirche für die Zukunft bzw. Förderung der Gemeindeseelsorge tun könnte. Auf die entsprechende Frage wurde vor allem der Wunsch nach Entlastung von „fachfremden“ Aufgaben (Verwaltung, Bau etc.) genannt.

Die Befragten äußerten explizit nicht den Wunsch nach zusätzlichen Fortbildungsangeboten. Dies wurde zum einen damit begründet, dass die bestehenden Angebote bereits als ausreichend eingeschätzt (oder vermutet) wurden. Zum anderen gaben die Befragten an, selbst für die schon bestehenden Angebote keine Zeit zu haben. Mehrfach wurde als ein großes Problem benannt, dass Weiterbildungsangebote (und in vielen Fällen sogar der reguläre Urlaub) nicht genutzt werden könnten, weil es an Vertretungsmöglichkeiten bzw. verlässlichen Vertretungsregelungen im Kirchenkreis mangle. Obgleich das Thema hoher Arbeitsbelastung durchaus als Hinderungsgrund für Seelsorge benannt wurde, machten die von uns befragten Pfarrerprierson Überlastung und „Ausgebrannt-Sein“ nicht explizit zum Thema.

Alle Befragten äußerten sich nach Abschluss der Interviews äußerst positiv über das Gespräch und zeigten sich dankbar für die Möglichkeit der Reflexion. Die Visitation wurde als Zeichen des landeskirchlichen Interesses am eigenen Tagesgeschäft und als Wertschätzung des Arbeitsfeldes Seelsorge erlebt. In zwei Fällen erhielt das Visitationsteam

einige Zeit nach dem Interview längere persönliche Nachrichten darüber, dass das Gespräch einen persönlichen Reflexionsprozess in Gang gesetzt habe, der als nachhaltig positiv eingeschätzt wurde.

Insgesamt scheint es uns wichtig, dass die Landeskirche langfristig und nachhaltig Interesse am Arbeitsfeld Seelsorge und an der konkreten Seelsorgepraxis der Kolleginnen und Kollegen im Gemeindepfarramt zeigt. Mit der Wertschätzung sollte allerdings eine klare Profilierung des Seelsorgebegriffes einhergehen – nicht alles, was Pfarrerinnen und Pfarrer tun, ist („irgendwie“) Seelsorge. Der seelsorgliche Anteil der pastoralen Praxis muss inhaltlich und auch zeitlich ins Verhältnis gesetzt werden zu anderen Aufgaben im Pfarrberuf. Dies gilt es insbesondere bei der Erstellung von Dienstvereinbarungen zu beachten.

Für eine Profilierung des Seelsorgebegriffs sowie eine stärkere öffentliche Bekanntmachung und Wertschätzung evangelischer Seelsorgepraxis sprechen auch Beobachtungen der Kollegin Barbara Sonntag (Gefängnisseelsorge): „Meine persönliche Befürchtung ist, dass ‚Humanistische Seelsorge‘ (oder andere Anbieter) zukünftig mehr Raum einnehmen wird bzw. möchte. Dem Justizvollzug gegenüber wurde bereits Interesse angemeldet; die ‚Humanistische Vereinigung‘ hat im Justiz-Ministerium einen entsprechenden Vorstoß gemacht. Damit möchte ich unterstreichen, dass Seelsorge eine primär christliche Aufgabe ist: die ‚Muttersprache der Kirche‘. Leider ist Seelsorge kein ‚geschützter Begriff‘. Der Vertrauensvorschuss, der auch (noch!?) unter kirchenfernen Menschen gegenüber den christlichen Kirchen in Bezug auf ethische, die Existenz betreffende und zwischenmenschliche Fragen besteht, sollte genutzt werden.“

Alarmierend scheint uns die Auskunft der meisten Befragten, dass Fortbildungsangebote aus organisatorischen oder strukturellen Gründen nicht genutzt werden können (z. B. wegen terminlicher Belastung, mangelnden Vertretungsmöglichkeiten etc.). Wie können fortbildungswillige Pfarrpersonen beim Schaffen der dafür notwendigen Freiräume unterstützt werden? Das neue Muster für Dienstvereinbarungen mit den dort eingeplanten 2 Wochen Fortbildungszeit pro Jahr ist – sofern es tatsächlich genutzt wird – diesbezüglich sicherlich ein Instrument. Welche Haltungen und Maßnahmen (Kulturwandel) könnten darüber hinaus hilfreich sein?

---

## Visitationsteam Schulseelsorge

---

### ***Vor dem Start der Interviews***

Besonders schwierig gestaltete sich das Finden der Interviewpartnerinnen und -partner. Aufgrund von Datenschutzbedenken durften wir keine Liste mit den Kontaktdaten von Schulseelsorgenden erhalten. Es war, für mich überraschenderweise, relativ aufwändig, hierfür eine Lösung zu finden. Letztendlich war Frau Dr. Trowitzsch (PTI) so nett, alle Schulseelsorgenden anzuschreiben und uns die Mailadressen derjenigen Schulseelsorgenden weiterzuleiten, die einem Interview zugestimmt hatten. Die Mail-Adressen, die wir somit

erhielten, entsprachen genau der Anzahl der benötigten Interviews. Alle weiteren Informationen zu Schultyp und Region und Telefonnummern mussten wir uns selbst besorgen. Einfluss auf Region oder Schultyp hatten wir nicht. Ich denke, es kam dennoch zu einer guten Streuung und Vielfalt.

Hinzu kam ein zeitlicher Druck für die Durchführung der Interviews, welchen wir als nicht hilfreich empfunden haben. Durch die Corona-Pandemie war eine deutliche Überlastung der ohnehin überlasteten Lehrkräfte spürbar. Die Sommerferien fielen für Interviews aus. Auch fanden die Interviews von Seiten einer Team-Partnerin neben ihrer eigenen Berufstätigkeit außerhalb kirchlicher Strukturen ehrenamtlich statt. Das alles musste abgestimmt werden.

### ***Durchführung der Interviews***

Bei allen Interviewpartnerinnen und -partnern trafen wir auf viel Offenheit. Besonders beeindruckt hat mich das ausgesprochen große Engagement, welches ich bei allen Interviewpartnerinnen und -partnern erleben durfte, und welches oft weit über die Anforderungen einer Arbeitsplatzbeschreibung hinausging. Den guten Zugang zu Schülerinnen und Schülern in allen Altersstufen und Schulformen und die wichtige Funktion, die Schulseelsorgende gerade in Krisensituationen, wie die Corona-Pandemie, haben, hat mich stark beeindruckt. Die Arbeit der Schulseelsorgenden sollte von Seiten der Kirche nach Kräften unterstützt werden, insbesondere in Hinsicht auf Ausbildung, Supervision, kollegialen Austausch, Vernetzung und finanzielle und zeitliche Ressourcen.

### ***Gedanken aus den Interviews und im Nachgang der Interviews***

Schulseelsorge erreicht Kinder und Jugendliche, die oft nicht den Zugang zu den kirchlichen Jugendgruppen finden. Sie arbeiten dort, wo Menschen sind, und warten nicht darauf, dass Menschen den Weg zu kirchlichen Angeboten finden. Insofern sind Schulseelsorgende eine wichtige Schnittstelle zu Kindern und Jugendlichen außerhalb unserer Landeskirche. Diese gilt es zu stärken.

Schulseelsorge sollte nicht nur auf kirchliche Lehrkräfte fokussieren. Meines Erachtens sollte ein aktives Zugehen auf staatliche Lehrkräfte geprüft werden, u. a. durch gemeinsame Veranstaltungen.

Lehrerinnen und Lehrer, die keine kirchlichen Lehrkräfte sind (sondern z. B. staatliche RU-Lehrkräfte), müssen den Schulseelsorgekurs wohl selbst bezahlen. Diese Erkenntnis hat mich sehr verwundert. Wenn die Schule lediglich für eine Freistellung sorgt und die Kosten nicht erstattet, sollten wir als Kirche prüfen, ob die Lehrkraft den Kurs wirklich aus eigener Tasche zahlen sollte, oder ob es einen Fonds gibt, aus dem die Kosten getragen werden können.

Der Schulseelsorgekurs wurde, insbesondere von staatlichen Lehrkräften, als äußerst wichtig und weiterführend gelobt und insbesondere in der Krisensituation einer Pandemie als Hilfe, um diese Zeit zu überstehen, gewürdigt.

Schulseelsorgende haben uns gegenüber immer wieder betont, dass sie immer wieder auch mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben, die in ihren Familien weniger behütet aufwachsen.

Gelegentlich fehlt es an einem geeigneten Gesprächsraum.

Eine Jugendliche, die wir auf Initiative eines Schulseelsorgers zusätzlich interviewt haben, sagte zu uns sinngemäß, wenn es keine Schulseelsorge gäbe, würde es mehr Selbstmorde geben. Das hatten sie leider bereits erlebt. Dieser Satz hat sich mir eingebrannt und unterstreicht die Bedeutung, die Schulseelsorge für Schülerinnen und Schüler hat bzw. haben kann.

Schulseelsorge braucht auch auskömmliche finanzielle und zeitliche Ressourcen. Sich diesen Bereich noch einmal genauer anzuschauen und zu prüfen, könnte ein Ergebnis der Interviews sein.

Mein Fazit ist, dass Schulseelsorge eine wichtige Schnittstelle außerhalb unserer Landeskirchen ist. Diese Schnittstelle braucht eine klare Stärkung!

Ich bin sehr froh, dass ich durch diese Interviews einen Einblick in diesen Seelsorgebereich bekommen durfte. Gerade in der Zeit der Pandemie haben die Schulseelsorgenden extrem viel geleistet! Ich fände es gut, wenn es eine Möglichkeit gäbe, dieses Engagement zu würdigen.

---

## Visitationsteam Krankenhausseelsorge

---

### ***Persönliche Erfahrungen***

Wir haben uns bei den 6 Interviews entschieden, ein breites Spektrum von Krankenhausseelsorge zu besuchen: Großstadt, ländlicher Bereich, Uni-Klinik, Psychiatrie, Reha-Klinik, Pflegeheim und konfessionelles Haus. Es sind uns berufserfahrene Kollegen begegnet als auch ein Berufsanfänger. Allen ist in ihren persönlichen Besonderheiten gemeinsam, dass sie Freude an der seelsorglichen Arbeit in ihrem Kontext haben und sich an der richtigen Stelle fühlen. Die inhaltliche Gestaltung der Arbeit und Angebote der Seelsorge in diesem Bereich ist einerseits sehr durch die einzelnen Menschen geprägt, die in diesem Arbeitsbereich arbeiten, aber auch abhängig von der Aufgeschlossenheit der Klinik und der möglichen Einbindung in den Klinikalltag. Der Blick der Kollegen ist vor allem auf die Beziehungsebene gerichtet, hier wäre ein guter Blick auf die Struktur und Organisationskultur des eigenen Krankenhauses für die eigene Arbeit hilfreich.

Es begegnete uns gegenüber Interesse und Aufgeschlossenheit, sowie der Visitation an sich und dem Einbringen dieses Themas in die Synode.

### **Wie kann die Zukunftsfähigkeit von Seelsorge in der EKM gesichert werden?**

- Es braucht eine qualifizierte Seelsorgeausbildung und Fortbildung für die Spezialisierte Seelsorge.
- Krankenhausseelsorge sollte als Chance gesehen werden, in konfessionsfreien Räumen für Menschen in Krisenzeiten verlässlich ansprechbar zu sein.
- Voraussetzungen für eine gelingende Krankenhausseelsorge sind gute Kooperationen mit Klinikleitungen und klare Verträge, dies kann nicht durch die Seelsorgenden vor Ort geschehen, sondern muss durch die Kirchenkreise übernommen werden.
- Es braucht die Entwicklung von ehrenamtlichen Strukturen in der Krankenhausseelsorge, eine qualifizierte Ausbildung und einen klaren Rahmen für diese ehrenamtliche Arbeit sowie fachliche Begleitung durch Hauptamtlichen.
- Auch eine gute Lobbyarbeit in den innerkirchlichen Gremien für diese verborgene Arbeit ist notwendig.

### **Was sind Botschaften, die weitergegeben und aufgegriffen werden sollten?**

- Die ökonomischen Rahmenbedingungen der Krankenhausseelsorge für die Kolleginnen und Kollegen in diesem Arbeitsbereich sollten klarer benannt werden.
- Geringe Stellenanteile in kleinen Häusern, die 50 % ergeben, sind schwierig, da man sich in jeder Klinik die Organisation erarbeiten und Netzwerke schaffen muss.
- Corona hat die Arbeitsmöglichkeiten sehr verändert und eingeschränkt, in den Häusern war es sehr unterschiedlich, unter welchen Bedingungen Seelsorge möglich war, z. B. ob es Zugang zu Covid-Stationen gab.
- Krankenhausseelsorge ist eine Chance, in der „Welt“ zu arbeiten und sich als Kirche zu zeigen.
- Die Einbindung der Seelsorge in die Krankenpflege-Ausbildung ist eine Chance, seelsorgliche Ansätze zu vermitteln und zukünftige Netzwerke zu knüpfen.
- **Botschaft von uns, die die Interviews geführt haben:** Die Kollegen haben über lange Zeit in einem Bereich gearbeitet, in dem einerseits das Krankenhauspersonal als auch die Patienten und deren Angehörige durch Corona sehr belastet waren. Sie waren Teil dieser Überanstrengung, dies war zu spüren. Dies sollte seitens der Landeskirche gewürdigt werden, nicht nur durch Dankesworte.

### **Konzeption und Tradition**

- Bei aller individuellen Prägung in der seelsorglichen und geistlichen Arbeit durch die einzelnen Kollegen gibt es regelmäßig geistliche Angebote in der Klinik wie im Raum der Stille, Gedenkfeiern für die Sternenkinder in Geburtskliniken.

## **Verbindung zur Landeskirche**

- Dies erlebten wir sehr unterschiedlich, einige waren sehr eingebunden in den Kirchenkreis bzw. landeskirchlichen Strukturen, einige hatten nur Vernetzung im Krankenhausseelsorgekonvent.

---

# **Visitationsteam Notfallseelsorge**

---

## **Vorbemerkung**

- Die Notfallseelsorge in der EKM ist regional unterschiedlich geprägt und bis heute auch unterschiedlich organisiert: Im Bereich der ehemaligen Ev.-luth. Kirche in Thüringen und im Bereich der Ev. Kirche der Kirchenprovinz Sachsen.
- Visitiert wurde die Notfallseelsorge in diesen beiden Bereichen auf je drei Tätigkeits Ebenen:
  1. Leitung des Bereiches auf Landespolizeiebene
  2. Teamleitungsebene
  3. Ebene von Notfallseelsorgenden in einem Team.

## **Beobachtungen/Wahrnehmungen/Einschätzungen**

- Die Visitation der Notfallseelsorge auf allen 3 Ebenen bildet kein Gesamtbild, sondern einen sehr kleinen exemplarischen Ausschnitt der Notfallseelsorge ab.
- Die Befragung der Interviewten war schwierig zu führen, weil Notfallseelsorge nicht den Arbeitsschwerpunkt der Interviewten ausmacht. Bei „Seelsorge“ haben die Befragten eher an ihre Seelsorge in der Gemeinde gedacht.
- Die Befragungen ergaben ein diverses Bild bzw. das Bild, dass es keine einheitliche Notfallseelsorge in der EKM gibt. Notfallseelsorge ist ein nur teilweise von der EKM verantworteter Dienst. Die EKM ist nicht einheitlich eingebunden und die Notfallseelsorge ist unterschiedlich organisiert. Beispielsweise liegt selbst dann, wenn der Kirchenkreis Träger der Notfallseelsorge ist, die Leitung der Notfallseelsorge nicht unbedingt bei einer Pfarrperson.
- Bei den Interviews entstand der Eindruck, dass es „die“ Notfallseelsorge in der EKM als Institution quasi nicht gibt. Koordination und Begleitung der einzelnen Notfallseelsorge-Teams sind in den vier Bundesländern auf EKM-Gebiet unterschiedlich geregelt. So wird beispielsweise in Thüringen die Notfallseelsorge durch eine kirchliche Koordinatorin innerhalb der Landeszentralstelle für psychosoziale und seelsorgliche Notfallversorgung (PSNV) koordiniert, in Sachsen-Anhalt übernimmt diese Aufgabe die landeskirchliche Pfarrerin für Polizei- und Notfallseelsorge. Darüber hinaus ist die Notfallseelsorge verschiedenen Strukturprinzipien verpflichtet, die nebeneinander

bestehen: der An- und Einbindung auf Ebene jeweiligen Landkreise bzw. kreisfreien Städte und der jeweiligen Bundesländer sowie der An- und Einbindung in der EKM selbst.

- Notfallseelsorge wird im Wesentlichen gestemmt durch Nicht-Geistliche. Notfallseelsorge ist hier keine originäre Aufgabe durch Geistliche, auch wenn Geistliche sie mitmachen. Notfallseelsorge kann jede und jeder machen. Wo Pfarrpersonen sie machen, geschieht dies aus innerer Überzeugung.
- Hauptamtliche der Notfallseelsorge in der EKM sind – in Funktion des Landespolizeipfarrers und der Landespolizeipfarrerin – die beiden Leitenden der Notfallseelsorge mit einer Beauftragung für Notfallseelsorge. Diese verantworten die Notfallseelsorge-Ausbildung in den beiden o. g. Bereichen.
- Über die Eindrücke aus den Interviews hinaus kann berichtet werden, dass die Ausbildung zur Notfallseelsorge deutschlandweit durch die „Mindeststandards in der Psychosozialen Akuthilfe“ in hohem Maße standardisiert und vereinheitlicht sind.
- Teamleitende und Notfallseelsorgende sind – sofern sie Pfarrpersonen sind – ehrenamtlich beauftragt tätig.
- Die Teamleitungen liegen teilweise in Verantwortung/Trägerschaft ev. Kirchenkreise.
- Die befragten Notfallseelsorgenden in einem Team fühlen sich zu diesem Dienst berufen. Sofern diese Pfarrpersonen sind, sind ihre Beauftragungen nicht erkennbar oder regelmäßig an Stellenanteile gebunden.
- Teamleitung und Mitwirkung in der Notfallseelsorge folgt keinen klar erkennbaren und vergleichbaren Prinzipien. Sie ist durch hohe persönliche Motivation gekennzeichnet.
- Es fehlt eine konkrete geistlich konnotierte Selbstbestimmung/Selbstverständnis für Notfallseelsorge – sie ähnelt in seiner Aufgabe eher psychosozialer Krisenberatung/-begleitung.
- Notfallseelsorge ist angegliedert an Leitstelle der Polizei und Rettungskräfte.
- Notfallseelsorge ist sehr Leitungsperson-abhängig.
- Notfallseelsorge funktioniert und findet statt, auch ohne kirchliche Mitwirkung.
- Die Notwendigkeit der strukturellen Einbindung der EKM in die Notfallseelsorge wird mehrfach betont.
- Notfallseelsorge funktioniert durch die Anwesenheit, das hohe Engagement und eine innere Berufung des Landespolizeipfarrers bzw. der Landespolizeipfarrerin und durch das Engagement einzelner Pfarrpersonen, die sich im Bereich der Notfallseelsorge ehrenamtlich engagieren.

---

# Visitationsteam Telefonseelsorge

---

## ***Persönliche Wahrnehmungen***

- Es sollte nicht von „Sonderseelsorge“, sondern von Spezialisierter Seelsorge gesprochen werden. Das wäre vergleichbar mit „Hausarzt (Allgemeinmediziner) und Facharzt“, weil er bzw. sie im speziellen Bereich tätig ist und über spezialisierte längere Fortbildungen und Erfahrungen verfügt.
- Spezialisierte Seelsorge hat vielfältige Schnittstellen in die Gesellschaft und einen großen öffentlichen Wahrnehmungs- und Wirkungskreis. Die Wirkungsspanne reicht von „fernstehende Gemeindeglieder werden ermutigt nicht auszutreten“ über „breite/große Akzeptanz bei Nichtmitgliedern, weil ‚Kirche‘ sowas anbietet“ bis „ohne diesen Kontakt hätte ich mich wohl nie mit Kirche/Glaubensthemen beschäftigt“.
- In diesem Sinne ist Spezialisierte Seelsorge ein wichtiger Dienst der Landeskirche in die Gesellschaft hinein und wird dort besonders gut wahrgenommen, was Kirche für alle Menschen macht.
- Mitarbeitende (berufliche wie ehrenamtliche) sind hochmotivierte Multiplikatoren (nicht nur) für ihr Tätigkeitsfeld UND für christliche Werte – authentisch, relevant, erreichbar.
- Dort, wo Mitarbeitende sehr gut Supervision und Fortbildungen für sich selbst nutzen, war erlebbar, dass die Ehrenamtlichen gut ausgebildet, sehr zufrieden und sehr motiviert sind. Das verhindert Probleme und Konflikte.

## **Konzeption und Tradition**

- Spezialisierte Seelsorge braucht ständig eine hohe Fachlichkeit, damit die Qualität gewährleistet wird. Das muss aus der Konzeption des Bereiches deutlich werden und dafür sollten die Fachkonvente und die Gremien die Grundlagen erarbeiten und Qualifikation fördern.
- Nachwuchsförderung/Ausbildung ist fortlaufend nötig und braucht daher Aufmerksamkeit.
- Da, wo Stellen der Spezialisierten Seelsorge in Trägerschaft der Kirchenkreise sind, gibt es zwei Tendenzen:
  - Dieser Arbeitsbereich wird als wichtiger Teil des Verkündigungsauftrages erkannt und wird unterstützt und eingebunden.
  - Stellen(anteile) in Spezialisierten Seelsorge werden per Mehrheiten (aus Gemeindeperspektive) in Kreissynoden gekürzt, weil dieser Bereich nicht als Teil der Verkündigung erkannt wurde.

## **Gehörte Botschaften**

- „Wir werden nicht wahrgenommen von der Landeskirche“: z. B. wird bei Gemeindestellen in der Statistik nicht die Seelsorge abgefragt.
- „Zuerst werden die Stellen in der Spezialisierten Seelsorge gekürzt, um die Gemeindestellen zu halten.“
- „Wo bleibt die Wertschätzung für diesen im Verborgenen wirkenden Bereich der Kirche?“
- „Unsere Leiterin ist uns eine gute Seelsorgerin und das motiviert uns, hier guten Dienst zu leisten.“
- „Wir Ehrenamtliche werben selbst für diesen Bereich um Unterstützung, weil wir das unserer Leitung nicht allein überlassen wollen.“
- „Von unseren Anrufern (Kunden) erleben wir so große Dankbarkeit und gute Resonanz auf unserer Arbeit – das berührt mich jedes Mal. Dann weiß ich: was wir machen, ist so wichtig und unverzichtbar! Egal, was ringsum ist.“

## **Zukunftsfähigkeit**

- Die Stellen sollten nicht zu geringen Umfang haben; mindestens 75%, damit zum einen genügend Zeit ist als Multiplikator und für fundierte Ausbildung für Ehrenamtliche ist und zum anderen auch Zeit für eigene Praxis am Telefon bleibt ... um zu hören, was die Schwerpunkte der Anrufe sind und welche Veränderungen/Entwicklungen sich vollziehen.
- Die Stellen (TS-Leitung) sollte mit theologisch ausgebildetem Personal besetzt werden, „damit auch wirklich Seelsorge drin ist, wo es drauf steht“. Es war deutlich erkennbar, dass sich – bis in die Arbeit der Ehrenamtlichen hinein – daran entscheidet, wie christliche Werte/Inhalte und Schätze des Glaubens (Trost, Hoffnung, Zuversicht usw.) in die Arbeit einfließen. Das ist im säkularisierten Umfeld besonders wichtig (gerade, wenn nur 50% der Ehrenamtlichen in der Kirche sind). Denn das Ziel ist, dass die Ehrenamtlichen gut seelsorglich handeln und reden können. Die Wirkung einer erkennbaren eigenen theologischen Haltung der Leitung ist wesentlich.
- Um zukunftsfähig zu bleiben, ist eine sichere und längerfristig angelegte Finanzierung wichtig. Ständige Finanznöte/Existenzsicherungen binden sehr viel Energie und wirken in fataler Weise als Nicht-Wertschätzung des Arbeitsbereiches und des ehrenamtlichen Engagements.
- Bei Bewerbungsverfahren sollte darauf geachtet und gefragt werden, wie groß die Motivation ist, mit Ehrenamtlichen zu arbeiten, und wie strukturiert/selbständig/strategisch jemand arbeiten kann, um verlässlich da zu sein; ebenso welche Rolle wirklich Wertschätzung anderer und eigene Reflexion einnehmen.

## **Verbindung zur Landeskirche**

- Landeskirchliche Fachaufsicht (Referat Seelsorge) und Dienstaufsicht (der Kirchenkreise) sollte regelmäßig erfragen, ob in dem Spezialbereich auch längere Fortbildungen gemacht werden, damit auch mit aktuellem und fachspezifischem Wissen gearbeitet wird. Unter dieser Voraussetzung ist angesichts notwendiger Einarbeitung, speziellen Feldkenntnisse und der besonderen Bedeutung von Vertrauen/Beziehung eine längere Verweildauer (Verlängerung um weitere 6 Jahre) wünschenswert.
- Kürzungen von Stellen in der Spezialisierten Seelsorge dürfen in den Kirchenkreisen maximal im gleichen Prozentsatz erfolgen wie die Gemeindestellen (siehe 1.). Dafür müsste die Landeskirche Handlungsanweisungen geben.

---

## **Visitationsteam Gefängnis- und Militärseelsorge**

---

Im Zeitraum vom Juli bis Oktober 2021 fanden sechs visitorische Besuche im Rahmen der Seelsorgevisitation der EKM statt. Drei Gefängnisseelsorgende und drei Militärseelsorger wurden aufgesucht. Ausgewählt wurden Standorte im Bereich Sachsen-Anhalt und Thüringen. Es wurde darauf geachtet, dass im Bereich des Militärs und der Gefängnisse verschiedene Standortformen bzw. Vollzugsanstalten ausgewählt worden.

Obwohl die Welten der Bundeswehr und des Justizvollzugs sehr verschieden sind, schieben sich doch in der Erinnerung Bilder übereinander und zeigen sich Parallelen, die für uns als Visitierende überraschend waren.

Sowohl eine Kaserne als auch eine JVA ist durch Zäune und Stacheldraht vom Rest der Welt abgetrennt. Beide Einrichtungen sind sehr oft abgelegen bzw. außerhalb von Ortschaften. Ältere Einrichtungen liegen hingegen dichter am „zivilen Leben“.

Beide Welten betritt man durch eine Pforte, an der man seinen Ausweis abgibt und einen Besucherschein bekommt. Die Zugangskontrollen sind unterschiedlich streng, was nicht nur mit der Bedeutung und Sicherheitsstufe der jeweiligen Einrichtung zu tun hat, sondern oft auch etwas mit dem Stellenwert – und der Bekanntheit – der jeweiligen Seelsorgeperson vor Ort.

In beiden Welten arbeiten Uniformierte, von denen sich die Seelsorgerinnen und Seelsorger schon optisch unterscheiden. In beiden Welten gibt es eine Kultur, der sich die Seelsorgenden, wenn sie länger dort im Dienst sind, ein Stück weit angleichen (Sprache, Habitus), auch wenn sie zugleich immer auch außen vor bleiben und nie ganz Teil werden – der Mannschaft, der Bediensteten. Die Seelsorgenden bleiben immer auch Beschäftigte eines anderen (Dienst)Herrn.

Beide Welten haben, vor allem in älteren Einrichtungen, eine reduzierte und karge Anmutung, was die Räume und deren Ausstattung angeht. In den Kasernen sitzt man auf

Sitzmöbeln und vor Schränken, auf denen der Bundesadler klebt und der Bundespräsident von der Wand lächelt (im katholischen Büro neben dem Papst).

Die Ausstattungen der Räume für die geistlichen Angebote differieren in beiden Welten stark, je nach Alter der Einrichtung und entsprechend der Handschrift der Architekten und der leitend Verantwortlichen zur Zeit der Errichtung der Gebäude. Zwischen kaum erkennbar geistlicher Atmosphäre in einem Allzweckraum und 24h geöffnetem geistlichem Raum gibt es die ganze Bandbreite. Das gleiche gilt für die Büros der Seelsorgenden, die entweder einfach eine Stube bzw. eine Zelle neben anderen sind oder in einem extra Trakt für die Seelsorge – evtl. zusammen mit Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern – liegen.

In den gesonderten und schön gestalteten Räumen drückt sich, sowohl in der Militär- wie in der Gefängnisseelsorge, für diejenigen, die dort arbeiten, auch eine Wertschätzung der Seelsorge aus. In diesen Fällen erlebten wir die Seelsorgenden auch höher identifiziert mit ihrem Stand- bzw. Wirkungsort.

Als wir visitierten, hatte der Krieg Russlands gegen die Ukraine noch nicht begonnen, die „Zeitenwende“ hatte noch nicht stattgefunden und in der Gesellschaft war eine wertschätzende Haltung dem Militär gegenüber nicht Alltag.

Ausnahmslos alle Pfarrpersonen schufen eine offene und vertrauensvolle Gesprächssituation und sahen in der Nachfrage der Landeskirche nach ihrem Dienst eine besondere Wertschätzung. Diese zum Ausdruck zu bringen, war auch das besondere Anliegen der Visitierenden.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass die Pfarrpersonen in der Regel ihren Dienst in hoher ökumenischer Verbundenheit und Kollegialität absolvieren. Außerdem war zu erkennen, dass der Dienst sowohl von dem Standort wie von der Leitung der JVA´s sehr wertgeschätzt wird. Die JVA´s sowie die Bundeswehrstandorte stellen in der Regel den Pfarrpersonen hinreichend gute äußere Rahmenbedingung (Dienstzimmer etc.) zur Verfügung.

Alle Besuchten berichteten von Schwierigkeiten bei der Ausübung ihres Dienstes durch die Coronapandemie.

Nicht selten entstand der Eindruck, dass die besuchten Pfarrpersonen wenig Anbindung an eine direkte kirchliche Dienstgemeinschaft haben. Sehr wenige der besuchten Pfarrpersonen können Kontakt zu den Pfarrkonventen der Kirchenkreise halten. Die Konvente der Dienstbereiche haben offensichtlich unterschiedliche Intensität. In keinen Fall war davon auszugehen, dass die Pfarrpersonen regelmäßige Mitarbeitendenjahresgespräche führen konnten.

---

## Visitationsteam Polizeiseelsorge

---

Sechs Polizeiseelsorgerinnen und Polizeiseelsorger im Bereich der EKM haben wir besucht und interviewt. Wahrgenommen haben wir die Vielfalt in der Ausgestaltung der Rolle des

Polizeiseelsorgers bzw. der Polizeiseelsorgerin. Schon die Räume, in die wir zum Interview eingeladen waren, zeigten etwas von dieser Vielfalt. Zwei Termine hatten wir in einem Amtszimmer, zwei Termine in einem Wohnzimmer, einen Termin in einem Dienstzimmer im Polizeipräsidium und einen im Versammlungssaal einer Polizeidirektion.

Deutlich geworden ist: Zwei der Polizeiseelsorgenden haben einen Teilzeitauftrag. Ihre Aufgabe besteht im Angebot von seelsorglichen Gesprächen für PolizistInnen. Insbesondere in Krisensituationen und im Trauerfall steht dieses Seelsorge-Angebot, eine Gedenkfeier für verstorbene PolizistInnen gehört dazu.

Die Vorbereitung und Durchführung des berufsethischen Unterrichts ist für die Polizeiseelsorgenden mit 100%- Stellen-Umfang ein weiterer, großer Teil des Dienstes.

Offen bleibt die Frage: Gibt es eine Dienstanweisung für Polizeiseelsorgende? Wie lernen neue Polizeiseelsorgende das System „Polizei“ mit ihren Herausforderungen für sie als Seelsorgende kennen?

Einige Punkte sind uns bei den Besuchen aufgefallen:

- Die Ausgestaltung des Dienstes als Polizeiseelsorgerin bzw. Polizeiseelsorger in Bezug auf die Bekanntmachung des Angebots und an der Bekanntheit des Seelsorgers bzw. der Seelsorgerin hängt an der jeweiligen Person. Die Frage ist: Auf welche Weise erfahren Polizistinnen und Polizisten von diesem besonderen Angebot, was im System der Polizei nicht selbstverständlich ist? Wie ist Werbung als ein Teil des Dienstes verbindlich und festgeschrieben? Wie ist ausgeschlossen, dass die Bekanntmachung des Angebots dem Zufall überlassen bleibt?
- In der ehemaligen KPS gehören regelmäßige Treffen für die Polizeiseelsorgenden als feste Einrichtung zum Dienst. In Thüringen war davon weniger die Rede, mehr von der Zusammenarbeit mit dem Innenministerium. Deutlich wurde auch, dass die Struktur der Innenministerien in Thüringen und Sachsen-Anhalt sehr verschieden ist, von daher ergeben sich für die Arbeit der Polizeiseelsorgenden Unterschiede. Trotzdem legt sich mit unserem Blick von außen die Fragen nahe: Warum gibt es nicht wenigstens ein jährliches Treffen aller Polizeiseelsorgende unserer Landeskirche? Eine stärkere Kooperation könnte Potential bieten. Wie verbindlich sind regelmäßige Zusammenkünfte der Polizeiseelsorgenden zu Austausch und Fortbildung als bestärkender Dienst-Einrichtung?
- Immer wieder wurde im Rahmen der Visitation der Wunsch nach stärkerer Würdigung der Arbeit durch die eigene Landeskirche angesprochen. Das wirft die Frage auf, welche Rückbindung und Einbindung dieser besonderen Arbeit es in unserer Landeskirche gibt. Wie passiert strukturell der Blick auf das, was einzelne Polizeiseelsorgende tun?
- Wir hatten den Eindruck, dass die Seelsorgenden punktuell mehr Wertschätzung ihrer Arbeit von Seiten der Polizei als von der Landeskirche erleben.

- Die Finanzierung der Polizeiseelsorge ist in Thüringen und Sachsen-Anhalt unterschiedlich geregelt. Das Land Thüringen zahlt einen Sockelbetrag für die Stellen der Polizeiseelsorge, in Sachsen-Anhalt ist dies nicht der Fall. Beide Länder stellen Räume und Sachmaterialien für die Polizeiseelsorge zur Verfügung und finanzieren den berufsethischen Unterricht (eine wichtige Kontaktfläche für die Seelsorge).
- Unklar blieb für uns, wie Polizeiseelsorge intern im System der Polizei wahrgenommen wird: als ein besonderer Teil psychosozialer Begleitung oder als wichtiger Impulsgeber für berufsethische Fragen?
- Wir haben engagierte Polizeiseelsorgende kennengelernt und erlebt, mit wie viel Kraft sie sich einbringen, in ihrer ganz persönlichen Art und Weise. Flexibilität und hohe Einsatzbereitschaft haben wir wahrgenommen, die wir hier noch einmal würdigen wollen. Eine beeindruckende Arbeit, die häufig im Schatten geschieht und im Schatten bleibt, konnten wir durch die Visitation kennenlernen.
- Fazit: Was ist der explizit geistliche Auftrag der Seelsorge in der Polizei? (Zugespitzt: Warum stellen wir in der Berufsfeuerwehr, im Rettungsdienst, im Technischen Hilfswerk keine Seelsorgenden zur Begleitung in Krisenfällen und Trauer?)

---

## Visitationsteam Gehörlosenseelsorge und Seelsorge für Menschen mit Migrationshintergrund

---

### ***Allgemeine Beobachtungen***

- Bei den Interviewten war eine große Erzählfreude zu spüren, gerade über Gebiete in der spezialisierten Seelsorge, welche oft wenig Beachtung finden.
- Seelsorge in diesen Bereichen wird als vordringliche Aufgabe der Pfarrperson verstanden – im Bereich der Seelsorge für Menschen mit Migrationshintergrund wird dies durch diakonisches Handeln der Gemeinde stark unterstützt bzw. ermöglicht. Die spezialisierte Seelsorge befruchtet die Gemeindegliederarbeit in der Parochie (z. B. Gemeindegruppen unterstützen die Arbeit mit Migrantinnen und Migranten, Gebärdensprache beeinflusst den Predigtstil auch im Gemeindegottesdienst).
- Der seelsorgliche Kontakt erreicht (indirekt) alle Altersgruppen, hat aber bei der Gehörlosenseelsorge seinen Schwerpunkt bei älteren Menschen.
- Die Seelsorgenden erleben einen hohen Vertrauensvorsprung auch aus dem nichtkirchlichen Bereich für diese Aufgaben.
- Was beide Bereiche miteinander verbindet, ist die besondere Sprachfähigkeit der Seelsorgenden (Gebärdensprache bzw. Fremdsprachen, Mimik, Gestik usw.).

### ***Seelsorge für Menschen mit Migrationshintergrund (3 Interviews)***

- Uns hat beeindruckt, wie Pfarrpersonen das als Aufgabe annehmen, „was ihnen vor die Füße fällt“. Teilweise muss die Gemeinde überzeugt und für Verständnis für scheinbar „fachfremde“ Aufgaben der Gemeindepfarrerin oder des Gemeindepfarrers geworben werden. Wo dies gelingt (bei allen Interviewten), kommt es zu den oben erwähnten Gemeindeentwicklungsprozessen, die z. T. Menschen in die Kerngemeinde bringen, die sich sonst eher am Rand verortet hätten.
- Seelsorge hat ein breites Spektrum an Themen, besondere Beachtung finden existentielle Ängste (Wie geht es weiter? Kann ich bleiben?) und Fremdheitserfahrungen. Seelsorge äußert sich als Beratung, unterstützende Begleitung (Ämter, Verhandlungen) und Eröffnung eines Raumes – sowohl im wörtlichen (Gemeindeküche zum gemeinsamen Kochen, Kirchenasyl) als auch übertragenen Sinn, wenn z. B. in Beratungsgespräch plötzlich einzelne, manchmal auch traumatische Erfahrungen der Flucht oder die Sorge um Verwandte angesprochen werden.
- Mitunter kommt es zu kommunalen Vernetzungsprozessen, von denen die Gemeinde an anderen Stellen profitiert.
- Weiterbildungsangebote und Supervision werden von den Pfarrpersonen nur z. T. genutzt. Unterstützung und Bestärkung erleben sie im Kontakt mit der Landeskirchlichen Beauftragten für Migration und Interreligiösen Dialog und auch auf ihren Konventen im Kirchenkreis. Dort und an anderen auch nichtkirchlichen Stellen werden sie z. T. als Referent bzw. Referentin für die Begleitung von Menschen mit Migrationshintergrund angefragt.

### ***Gehörlosenseelsorge (2 Interviews)***

- Dieser Bereich ist von einer hohen Verlässlichkeit und besonderen Kommunikationswegen geprägt. Neben der „anderen Welt“ der Gebärdensprache zeigt sich dies auch an den unverzichtbaren Faxgeräten in Gemeindebüros.
- Gemeindeleben findet in regelmäßigen Gottesdiensten (mit anschließender Zeit für Kaffee und Gespräche) und besonderen Treffen (z. B. gemeinsame Ausflüge, Kasualien) statt. Dabei sind die Gehörlosen bereit, weite Wege auf sich zu nehmen, um an den gemeinsamen Treffen teilzunehmen.
- Thematisch gibt es eine große Breite an Themen mit der Besonderheit, dass Gehörlose oft vereinzelt leben und schon die engste Nachbarschaft „anderssprachig“ ist. Sie erleben sich in ihrem Alltag meist als fremdsprachig (Einkauf, ÖPNV usw.).
- Die Gemeinden werden z. T. immer älter – junge Gehörlose nutzen andere Angebote (Sportvereine usw.). Kontakte zu den Vereinen oder Spezialschulen sind angedacht, werden z. T. gesucht, scheitern aber an Einzelpersonen (Schulleitung) oder der zeitintensiven Pflege solcher Kontakte, wenn man bedenkt, dass die Seelsorgestellen mit nur wenig oder keinen Prozenten (!) ausgestattet sind.

- Eine besondere Herausforderung ist die gleichzeitige Betreuung von Gehörlosen und Schwerhörigen, da die Seelsorgethemen verschieden sind: Während die Gehörlosen in der Regel ohne die Erfahrung des Hörens aufgewachsen sind, erleben viele Schwerhörige den Verlust ihres Hörvermögens als Trauerprozess. Seelsorge an Schwerhörigen beinhaltet dann die technische Beratung von Ortsgemeinden, um die Gottesdienste besser hörbar zu machen. Letztlich sind beide Bereiche kaum vereinbar.
- Uns erschien der Bereich wenig untereinander vernetzt, was wohl der langen Vakanz der Landespfarrstelle für Seelsorge an gebärdensprachlichen und schwerhörigen Menschen geschuldet ist (und der Tätigkeit im Nebenamt). Weiterbildungs- und andere Angebote werden vom Dachverbands DAFEG e.V. (Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Evangelische Gehörlosenseelsorge e.V.) genutzt.

***Zu bedenken:***

- Da meist eine Verknüpfung des Dienstauftrages mit einem Gemeindepfarramt vorliegt, stellen vielfältige zeitliche und strukturelle Überforderungssituationen eine permanente Gefahr der Gesundheitsgefährdung dar (klassische Unterstützungssysteme tragen nicht mehr!).
- Eine besondere Beschweris für die Interviewten stellt z. T. die Befristung ihrer Beauftragung für diesen Dienst dar. Hier wünschen sich die Befragten mehr Verlässlichkeit auch im Hinblick auf die sich permanent fortsetzenden Strukturdebatten in den Kirchenkreisen.
- Die Befragten äußerten sich sehr positiv zum Anliegen der Visitation und der Möglichkeit der Reflexion.

# AUSWERTUNG

---

## Zum Seelsorgeverständnis in der EKM<sup>7</sup>

---

*In der wissenschaftlichen Literatur sowie in der kirchlichen Praxis existieren zahlreiche Ansätze zur Definition und Konzeption von Seelsorge. Im Rahmen des Visitationsprojektes wurde folgende Grundbestimmung erarbeitet, die zugleich als Grundlage für die weitere Befassung der Landeskirche mit dem Thema Seelsorge vorgeschlagen wird:*

Seelsorge ist aus dem christlichen Glauben motivierte und im Bewusstsein der Gegenwart Gottes vollzogene Zuwendung.<sup>8</sup> Sie gilt dem einzelnen Menschen, der Unterstützung, Beistand und Trost in Lebens- und Glaubensfragen, Vergebung in Fragen der Schuld, sowie die Begleitung bei der Suche nach Lösungswegen in seelischen Krisen sucht.<sup>9</sup>

Seelsorge ist Kommunikation des Evangeliums. Dieses solidarische Beziehungsgeschehen bedarf einer guten Sprachfähigkeit, Ausbildung und ständiger Reflexion des eigenen Handelns der Seelsorgenden. Seelsorge geschieht im Kontext von Gemeinden und verschiedenen gesellschaftlichen Schnittfeldern. Für spezialisierte Bereiche betraut die Kirche Seelsorgende mit einem besonderen Auftrag, nachdem diese eine vertiefende Weiterbildung absolviert haben.

Seelsorge gehört zum Kerngeschäft der EKM und ist als „Muttersprache der Kirche“<sup>10</sup> sichtbar und erlebbar. Auch bei größeren Strukturen will die EKM eine seelsorglich tätige Kirche sein. Die Leitung sorgt dafür, dass Seelsorge in guter Qualität geschieht. Sie delegiert bzw. beauftragt, Aus- und Fortbildung durchzuführen und die Standards regelmäßig zu überprüfen. Kirchenleitung, Auszubildende und Leitungspersonen sind sich bewusst, dass auch kirchlich nicht gebundene Ehrenamtliche in Feldern der kirchlichen Seelsorge tätig sind; sie sorgen dafür, dass diese Menschen angemessen vorbereitet und in verantwortlicher Weise in den christlichen Dienst der Seelsorge eingebunden werden.

Für diejenigen, die Seelsorge in Anspruch nehmen, ist Seelsorge unentgeltlich. Sie geschieht unabhängig von der Religions- bzw. Konfessionszugehörigkeit. Seelsorge bedarf

---

<sup>7</sup> Die nachfolgende Grundbestimmung wurde gemeinschaftlich erarbeitet von Pfr. Christoph Backhaus, Pfrn. Sonja Bartsch, Pfr. Christian Dietrich, Pfrn. Dorothee Herfurth-Rogge und Pfrn. Thea Ilse.

<sup>8</sup> Das hier vorgelegte Seelsorgeverständnis basiert auf dem *Kirchengesetz zum Schutz des Seelsorgegeheimnisses (Seelsorgegeheimnisgesetz – SeelGG)* vom 28.10.2009 und erweitert dessen Seelsorgedefinition.

<sup>9</sup> Konkrete Themen, die in der Seelsorge-Praxis der EKM zur Sprache kommen, werden in Abschnitt 3.1 des Kapitels zur quantitativen Online-Befragung benannt und reflektiert.

<sup>10</sup> Vgl. Petra Bosse-Huber: Seelsorge – die ‚Muttersprache‘ der Kirche. In: Anja Kramer/Freimut Schirmacher (Hg): *Seelsorgliche Kirche im 21. Jahrhundert*. Neukirchen-Vluyn 2005, S. 11–17; Kirchenamt der EKD (Hg.), *Seelsorge – Muttersprache der Kirche*. Dokumentation eines Workshops der Evangelischen Kirche in Deutschland (Hannover, 16. November 2009), epd-Dokumentation 10/2010.

einer professionellen Grundhaltung und der Einhaltung ethischer Richtlinien durch die Seelsorgenden. Jede Person, die sich in einem Seelsorgegespräch einer Seelsorgerin oder einem Seelsorger anvertraut, muss darauf vertrauen können, dass ihre Würde, Integrität, Selbstbestimmung und Eigenverantwortung in der Seelsorge gewahrt werden und dass ohne ihren Willen keine Gesprächsinhalte Dritten bekannt werden. Das Beichtgeheimnis ist unverbrüchlich zu wahren.

---

## Was hindert Seelsorge? Was ermöglicht Seelsorge?<sup>11</sup>

---

Im Folgenden werden die beiden Bereiche Gemeindeseelsorge (I.) und Spezialisierte Seelsorge (II.) getrennt voneinander behandelt. Sowohl bei den Hindernissen als auch bei den Ermöglichungsfaktoren werden Aussagen der Interviewten – soweit möglich – den Kategorien „strukturell“ und „sozial/personal“ zugeordnet. Zu Beginn der beiden Abschnitte (I. und II.) wird kurz beschrieben, unter welchen Bedingungen – in der Wahrnehmung der Befragten – Seelsorge in den jeweiligen Kontexten stattfindet. Ein Fazit (III.) schließt den Bericht ab.

### 1 Gemeindeseelsorge

#### 1.1 Bedingungen, unter denen Seelsorge in der Gemeinde stattfindet

*Strukturelle Bedingungen.* Seelsorgegespräche im Gemeindekontext finden zu verschiedenen Gelegenheiten (Geburtstage, Feste, Kasualien, Freizeitsport, spontane Treffen, vereinbarte Gespräche usw.) und an verschiedenen Orten (öffentliche Räume, Kirchen, Dienstzimmer, private Räumlichkeiten usw.) statt. Seelsorge geschieht oft im Alltag, wobei die Grenzen zwischen Alltags- und Seelsorgegesprächen häufig als fließend beschrieben werden.

Seelsorge stellt in der Gemeindearbeit ein Aufgabenfeld neben vielen dar (Verkündigung, Bildungsarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Leitungsaufgaben, Verwaltung usw.).

*Soziale und personale Bedingungen.*<sup>12</sup> Die Inanspruchnahme von Seelsorge hängt an Amt und Person des bzw. der Seelsorgenden. Insbesondere im ländlichen Raum werden Pfarrpersonen „ganz klar als [für Seelsorge] zuständig betrachtet“<sup>13</sup> und bekommen häufig aufgrund ihres Amtes einen Vertrauensvorschuss. Zum anderen spielt die Person des bzw. der Seelsorgenden – Fähigkeiten, Haltung und Auftreten – eine bedeutende Rolle.

---

<sup>11</sup> Die nachfolgende Auswertung der Gespräche entstand in Zusammenarbeit von Sandra Groß-Wehr, Sup. Henrich Herbst, Pfr. Hagen Mewes, Pfrn. Claudia Neumann, Supn. Elke Rosenthal, Pfrn. Dr. Eveline Trowitsch und Pfrn. Beate Violet.

<sup>12</sup> Die Person des/der Seelsorgenden und die Beziehung zur Gemeinde/ zu Seelsorgesuchenden betreffend.

<sup>13</sup> 26G-L, Absatz 117 (26. Interview aus dem Bereich Gemeindeseelsorge, ländlicher Bereich, Absatz 117).

Mehrfach werden Beziehungspflege und Vertrauensbildung als Grundlage für Seelsorge in der Gemeinde benannt: Bekanntheit, Präsenz, Kontaktpflege, Ansprechbarkeit und Vertrautheit seien als vertrauensbildende Maßnahmen Vorbedingungen für Seelsorge in der Gemeinde. In diesem Zusammenhang werden weiterhin Dauer und Kontinuität als wichtige Faktoren angeführt (*vor Ort und lange am Ort sein*).

## **1.2 Ermöglichungsfaktoren**

### ***Strukturelle Bedingungen***

Am häufigsten wurden zeitliche Freiräume als zentraler Ermöglichungsfaktor benannt. Mehrere Befragte geben an, dass gerade die Pandemie deutlich gemacht habe, wie wichtig zeitliche Kapazitäten sind, da sie einerseits die Kreativität in der Verkündigungsarbeit gefördert und andererseits mehr Zeit für die Seelsorge geboten haben.

Zeitliche Entlastung bieten auf struktureller Ebene a) die Unterstützung bei Verwaltungs- und geschäftlichen Aufgaben durch Sekretärinnen und Sekretäre, Kreiskirchenämter, GKR und Ehrenamtliche; b) Ehrenamtsstrukturen innerhalb der Gemeinde.

Als förderlich werden Unterstützungsstrukturen und -angebote benannt: Der kollegiale Austausch im Konvent bzw. mit einzelnen Kolleginnen und Kollegen; die Seelsorge unter Hauptamtlichen; Angeboten von Supervision und Fortbildungen; Reflexionsangebote wie Bilanz- und Orientierungstage, Wanderfreizeiten und Einkehrtage.

Als Ermöglichungsfaktoren für Seelsorge in der Gemeinde werden mehrfach angeführt: a) persönliche Erreichbarkeit (per Telefon und/oder im Pfarrhaus), b) Präsenz bei kirchlichen, privaten und öffentlichen Veranstaltungen, c) Wahrnehmen von Gelegenheiten.

### ***Soziale und personale Bedingungen***

Als förderlich im Gemeindekontext erweisen sich die Akzeptanz der Seelsorge als pfarramtliche Aufgabe und Angebot sowie die Etablierung einer seelsorglichen Praxis.

Bezüglich der Fähigkeiten, der Haltung und des Auftretens der Pfarrperson werden als förderlich genannt: Ansprechbarkeit und Zulassen von Gesprächen, Nachfragen, das Erkennen situativer Herausforderungen, Offenheit, Nähe, Sensibilität für Raum, Situation und das Gegenüber.

Ein weiterer wichtiger Faktor sind persönliche Freiräume und Ressourcen. Angeführt werden die eigene spirituelle Praxis (Stille, Gebet, Exerzitien und Aufenthalt im Kloster, geistliche Begleitung, Bibellektüre und liturgische Elemente wie Abendmahl, Andachten und Musik); Zeit mit der Familie und Freunden; Urlaub und freie Montage; Tagesstruktur (viele kleine Pausen, Autofahrt als Erholungszeit); Fortbildungen und Kontaktsemester; Hobbies als Kraftquelle (Musik machen/hören, Garten, Natur, eigenes Haus, Sport, Lesen, Kochen und Backen).

Weitere weiche Faktoren, die genannt werden, sind: berufliche Zufriedenheit, Liebe zum Beruf, Wertschätzung der Arbeit, Erfolge und Fokussierung auf das, was gelingt, Wahrnehmen der eigenen Grenzen und Schwächen.

## ***Sonderfall „Corona-Zeit“***

Vielen Befragten beschreiben rückblickend die Kontakteinschränkungen der Corona-Monate als großes Hindernis für die seelsorgliche Arbeit. Positiv gewendet wird sichtbar, welche – scheinbar selbstverständlichen – Faktoren für die Seelsorge förderlich sind:

- Alltagskontakte (Beziehungspflege, Vertrauensbildung): informelle Begegnungen und Begegnungsmöglichkeiten; gemeinsames Kaffeetrinken; Gespräche im Rahmen von (kirchlichen, öffentlichen und privaten) Veranstaltungen
- Setting/Besuche: zu Hause, im Pflegeheim oder im Krankenhaus
- In der Beziehung: Nähe und Berührungen

## **1.3 Hindernisse**

### ***Strukturelle Hindernisse***

Als größtes Hindernis werden von vielen Befragten die Arbeitsfülle im Pfarrdienst und die fehlende Zeit genannt. Das Übermaß an Aufgaben ließe nur wenig Freiraum für seelsorgliche Arbeit. Konkret wird wiederkehrend die Fülle an Verwaltungs- und geschäftlichen Aufgaben angeführt (Pacht- und Versicherungsfragen, Ahnenforschungsanfragen, Haushaltspläne, Schriftverkehr, Statistik- und Fragebögen, geschäftliche Aufgaben, Sitzungen und Gremienarbeit, Öffentlichkeitsarbeit und Werbung, Bauprojekte u. a.).

Damit zusammenhängend werden die Vielfalt der Rollen und Rollenerwartungen als unscharf und/oder überfordernd erlebt. In der eigenen Wahrnehmung finden sich Pfarrpersonen über die Verkündigung und Seelsorge hinaus in der Rolle des Sekretärs, der Hausmeisterin, des Küsters, der Konzertveranstalterin, des Baureferenten, der Finanzwirtin, des Personalmanagers usw. wieder.

Größer werdende Pfarrbereiche und die sinkende Anzahl hauptamtlich Mitarbeitender stellen Hindernisse dar, insofern sie zu längeren Fahrtzeiten, mehr Vertretungsdiensten und weniger Kontaktflächen und Gelegenheiten führen. Die dünne Personaldecke wird als belastend empfunden. Auch wird mehrfach als Hindernis angeführt, dass Vertretungen bei Urlaub oder Fortbildungen durch die Pfarrpersonen selbst organisiert werden müssen.<sup>14</sup>

Mit Blick auf die Gemeinde werden zwei Haupthindernisse beschrieben: 1. In der Wahrnehmung einzelner Pfarrfrauen und Pfarrer wird in der Gemeinde (öffentlich) kein Wert auf Seelsorge gelegt. 2. Der Seelsorgebedarf ist der Pfarrperson aus unterschiedlichen Gründen nicht bekannt. Entweder weil Themen im Gespräch nicht angesprochen werden, weil ein Besuchs-/Gesprächswunsch nicht artikuliert wird (weder durch Seelsorge-Suchende noch durch deren Familien) oder weil der/die Seelsorgende über konkreten

---

<sup>14</sup> Mehrfach wird von der Schwierigkeit berichtet, Urlaubs- und Fortbildungszeiten in Anspruch zu nehmen, weil man damit Kolleginnen und Kollegen zur Last falle, die Gemeinde unzureichend versorgt sei oder Arbeit liegen bliebe, die später nachzuholen sei.

Bedarf (etwa Erkrankungen, Krisen und schwierige Lebenssituationen) keine Informationen erhält.

### ***Soziale und personale Hindernisse***

Mehrere Befragte geben an, dass die Fülle und die Vielschichtigkeit der Aufgaben permanent die Notwendigkeit erfordert, sich zu entscheiden, und dass die Seelsorge, obwohl als Kernaufgabe verstanden, oft als erstes wegfällt. Als ein Hauptgrund, der Strukturen, Erwartungen sowie Rollen- und Selbstverständnis der Pfarrpersonen gleichermaßen betrifft, wird die Sonderstellung der Seelsorge im Pfarralltag genannt. Seelsorgliche Arbeit folgt einer anderen Logik als die übrigen Arbeitsbereiche. Während es meist um Sichtbarkeit, Abrechenbarkeit, Darstellbarkeit, Öffentlichkeitswirksamkeit und das Erreichen möglichst vieler Menschen geht, passiert Seelsorge oft im Verborgenen und erreicht nur wenige. Sie ist nicht vorweisbar und weniger planbar. Als weitere, explizit soziale und persönliche Gründe für die Randstellung der Seelsorge im Pfarralltag lassen sich anführen:

- Aufgrund von Stress und hoher Belastung sind Zeit, Ruhe und Offenheit für das Gegenüber, also Grundvoraussetzungen für die seelsorgliche Arbeit, oft nicht gegeben („Wenn ich nicht mehr kann, dann mache ich auch keine Seelsorge.“).
- Mehrere Interviewte beschreiben Widerstände gegenüber Seelsorge-Situationen, beispielsweise Widerstände gegen schwere Situationen; Angst vor der Hilflosigkeit in Gesprächen (nichts tun können); Schwellenangst des Seelsorgenden und/oder des Gegenübers („Ich hab es [Seelsorge] doch nicht nötig.“); Angst, sich nicht ausreichend abgrenzen zu können und Geschichten mit nach Hause zu nehmen etc.
- Die Arbeitsorganisation betreffend wird von einzelnen Befragten die Schwierigkeit angeführt, Prioritäten zu setzen und/oder die Arbeit zu strukturieren. Wenige Befragte geben an, dass ihnen andere Aufgaben wichtiger sind bzw. erscheinen.
- Mehrfach werden fehlende Freiräume als Hindernis für die Seelsorge angeführt.

Die Interviews legen nahe, dass über das konkrete Verhältnis zwischen Seelsorgenden und Seelsorgesuchenden hinaus auch das Verhältnis von Pfarrerin bzw. Pfarrer und Gemeinde einen Einfluss auf die seelsorgliche Arbeit hat. Ist die Beziehung zur Gemeinde belastet und das Vertrauen gestört, wirkt sich das negativ auf die Seelsorgetätigkeit aus. Genannt werden Vorwürfe von Seiten der Gemeinde, man habe nie Zeit oder hätte ja mal diesen oder jene besuchen können; und die Enttäuschung darüber, dass Arbeit und Mühen oft nicht gesehen werden und die Resonanz auf Angebote fehlt.

Zudem können eigene Ansprüche, Erwartungen, Rollenbilder und Ideale die seelsorgliche Arbeit behindern. Dann etwa, wenn die Pfarrerin von sich (und die Gemeinde von ihr?)

erwartet, zu jeder Zeit erreichbar und ansprechbar zu sein, oder den Eindruck hat, den eigenen Erwartungen nicht gerecht werden zu können.<sup>15</sup>

## 2 Spezialisierte Seelsorge

### 2.1 Bedingungen, unter denen Spezialisierte Seelsorge stattfindet

#### *Strukturelle Bedingungen*

Die Spezialisierte Seelsorge findet anders als die Gemeindeseelsorge in verschiedenen Institutionen und Organisationen statt (Krankenhaus, Schule, Gefängnis, Militär, Polizei usw.). Sie haben je ganz eigene Strukturen, Hierarchien, Logiken, Funktionsweisen, Bedingungen und Regeln. Seelsorge hat darin eine Sonderstellung. Seelsorgende stehen vor der Herausforderung, sich innerhalb des Systems einen Platz zu erarbeiten und zu behaupten sowie Raum, Struktur und Gelegenheiten für Seelsorge zu schaffen. Seelsorge findet meist in Form von Einzelgesprächen statt. Ein wichtiger und teilweise zentraler Anker-/Kontaktpunkt ist die Bildungsarbeit.

#### *Soziale und personale Bedingungen*

Die seelsorgliche Arbeit im Bereich der Spezialisierten Seelsorge hängt von verschiedenen Faktoren ab: von der Akzeptanz der Arbeit durch die Institution und durch Seelsorgesuchende, von der Haltung zur Kirche und zum pastoralen Amt, von der Person der Seelsorgenden, ihren Fähigkeiten, Haltungen und Auftreten.

Analog zur Gemeindeseelsorge stellen nach Angabe der Befragten auch in der Spezialisierten Seelsorge Beziehungspflege und Vertrauensbildung grundlegende Aufgaben dar. Genannt werden Kontakt, Präsenz/Erreichbarkeit, Bekanntheit, Zugänglichkeit und Vertrauen. Auch Kontinuität und Verlässlichkeit werden angeführt. Ganz besonders deutlich wurde, wie entscheidend es darauf ankommt, wie die Person die Aufgabe ausfüllt und sich im System bewegt.

### 2.2 Ermöglichungsfaktoren

#### *Strukturelle Bedingungen*

Im Bereich der **Arbeitsbedingungen** werden als wichtige Faktoren angeführt: realistische Aufgabenbeschreibungen, Freiheit und Freiräume in der Gestaltung des Dienstauftrages, Rückmeldungen zur eigenen Arbeit, Wertschätzung im Kirchenkreis, Teilzeit als Möglichkeit, Abstand zu gewinnen. Die Arbeit im Team wird als Ressource benannt.

Im **Arbeitskontext** sind Akzeptanz, Kommunikation, Zusammenarbeit, Einbindung in Abläufe und Strukturen sowie angemessene räumliche Bedingungen förderlich.

---

<sup>15</sup> „Im Seelsorgebereich habe ich immer den Eindruck, man bleibt hinter den Erwartungen zurück.“ „Ja, ich merke, dass ich da meinen eigenen Ansprüchen oder auch dem, was ich eigentlich denke, was kirchliche Arbeit sein sollte, nicht gerecht werde. Also, dass ich nicht da sein kann für die Leute, wo ich es gerne wäre.“

Als wichtiger Ermöglichungsfaktor werden **professionelle Netzwerke, Unterstützungsstrukturen und -angebote** mehrfach genannt und geschätzt: Supervision und Fortbildungen, fachbezogene Konvente<sup>16</sup>, Seelsorgetreffen, Mitarbeitendenjahresgespräche, Anlaufstellen für Beratung (Bsp. PTI für Schulseelsorge), Austausch im Team und kollegiale Beratung.

### *Soziale und personale Bedingungen*

Die Interviews in der Spezialisierten Seelsorge zeigen bei den Befragten ein deutliches Bewusstsein und die Notwendigkeit für die Selbstsorge angesichts der komprimierten Notlagen, mit denen sie konfrontiert werden. In der gegebenen (auch örtlichen) Trennung von Beruflichem und Privatem liegt die Chance, zwischen beidem bewusst zu unterscheiden (Herstellung des notwendigen inneren Abstandes). Folgende Bereiche werden als Ressourcen genutzt, um gesund zu bleiben.

- **Spiritualität/geistliches Leben:** Eigene Gemeinde und Gottesdienstgemeinschaft, Abendmahl, Pilgern, Oasentage, Musik, Klostersaufenthalte und Exerzitien, stille Zeiten und Einkehrtage, das Gebet zur eigenen Entlastung und das Wissen darum, dass jemand für einen betet, biblische Texte und Predigtvorbereitungen, Rituale.
- **Private Freiräume:** Urlaub und freie Tage, wobei die Mehrheit der Befragten Wert auf einen ausgedehnten Jahresurlaub legt (3-4 Wochen).
- **Soziale Kontakte/Netzwerke:** Zeit mit der Familie und mit Freunden, langjährige partnerschaftliche Beziehung, Bedeutung der Großelternschaft. Der Austausch und das Reden mit anderen werden angeführt.
- **Hobbies:** Lesen, Kino, Malen, Flohmärkte, Ausflüge, Holzarbeiten, Musik (Chor, Instrument spielen), Spazieren gehen, Fahrradfahren, Tanzen, Schwimmen, Joggen, Gartenarbeit, Tiere usw.

## **2.3 Hindernisse**

Die Aussagen der Befragten bilden ein breites Spektrum von Wahrnehmungen in Spezialisierten Seelsorgebereichen ab. Mehrfach wird genannt, dass es „eigentlich“ keine Hindernisse gebe, da die Spezialisierung und Fokussierung auf einen Aufgabenbereich ein großer Vorteil sei, da der bzw. die Seelsorgende sich „nur dem Prozess widmen“ könne und es selbst in der Hand habe, sich die Arbeit einzuteilen. Fehlende Zeit wird explizit nicht als Hindernis für Seelsorge genannt. Auf der anderen Seite wird der Faktor „fehlende Zeit/fehlende Freiräume“ von mehreren Interviewten als Hindernis problematisiert, sowohl im Verhältnis zum Auftrag (strukturell), als auch bezogen auf Anspruch und Erwartungen (sozial/personal). Im Folgenden werden Gegebenheiten und Belastungen angeführt, die den Hintergrund für die unterschiedliche Wahrnehmungen von Hindernissen bilden.

---

<sup>16</sup> Wird in der Gehörlosenseelsorge vermisst.

## **Strukturelle Hindernisse**

- **Arbeitsbedingungen vor Ort.** Als hinderlich werden vorgegebene räumliche und zeitliche Strukturen genannt: kurze Verweildauer von Patienten, Unterbrechungen durch Visiten, Untersuchungen und Putzen, Mehrbettzimmer (z. B. Krankenhausseelsorge); Sprachbarrieren und fehlende Dolmetscher; lange Fahrtwege (z. B. Gehörloseseelsorge).
- **Fehlender Rückhalt oder schlechte strukturelle Einbindung.** Hierzu gehören fehlende Akzeptanz der Seelsorge in der Institution, fehlende Unterstützung bis hin zur Abwertung der Arbeit.
- **Aspekte der Einbindung in das System.** Genannt werden Informationen über bestehenden Seelsorgebedarf und unterschiedliche Arbeitszeitlogiken.
- **Personalsituation/Kapazitäten.** Der Bedarf übersteigt die zeitlichen Kapazitäten. Die dünne Personaldecke und die Reduzierung von Stellenanteilen werden als Hindernis benannt. Eine Aufgabenabgrenzung sei häufig nicht möglich. Einige Seelsorgende empfinden sich als „Einzelkämpfer“, insbesondere wenn sie keine Kollegin oder Kollegen haben. In der Notfallseelsorge wird die abnehmende Zahl ehrenamtlich Mitarbeitender genannt.
- **Übermaß an Erwartungen bei Präsenz und/oder Bereitschaft.** Genannt wird die Erwartung (u. a. in der Klinik- und Gefängnisseelsorge), zu jeder Zeit, auch in den Abendstunden und am Wochenende, abrufbar und erreichbar zu sein.
- **Geballte Anforderungen.** Als überfordernd und belastend wird das Zusammenspiel von zwei Bedingungen erlebt: das hohe Aufgabenpensum und die körperlich wie seelisch anstrengende seelsorgliche Arbeit.
- **Kirchenmitglieder und Nichtmitglieder unterscheiden?** In der Seelsorge herrscht das Verständnis vor, für alle Menschen in Notsituationen unabhängig von ihrer kirchlichen Zugehörigkeit da zu sein. Das führt in der Praxis bisweilen zu Enttäuschungen und Frust bei Seelsorge-Suchenden, etwa dann, wenn ein Nichtmitglied anstelle eines Kirchenmitglieds besucht wird.

Bei kombinierten Stellenanteilen (Kombinationen kommen bei Seelsorgestellen häufig vor) spielen die Faktoren Zeit und Kapazitäten eine wichtige Rolle. Über die oben genannten Hindernisse hinaus werden die doppelte Gremienarbeit, das Fehlen freier Tage aufgrund ungünstiger Konstellationen und als „zusätzlich“ (d. h. über das Eigentliche hinausgehend) empfundene Aufgaben angeführt: Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit, Arbeitsgruppen, Verwaltungsaufgaben usw.

## **Soziale und personale Hindernisse**

- **Vorbehalte gegenüber Seelsorge von Mitarbeitenden anderer Professionen im System** kann Seelsorge behindern. Dazu gehören Widerstände, Konkurrenzsituationen zu Psychologinnen und Psychologen sowie anderen Professionen, Ablehnung, die

Abwertung von Seelsorge als „Quatsch“ oder letztes Mittel („da geht man nur hin, wenn man kurz vorm Burnout ist“).

- **Ein Hinderungsgrund kann in der Person des bzw. der Seelsorgenden begründet liegen.** Neben persönlichen Hemmungen und der persönlichen Verfassung, werden berufliche Be- und Überlastung, Sympathie/Antipathie, Altersunterschiede (etwa in der Militärseelsorge), persönliche Betroffenheit, fehlender Abstand, der Umgang mit Einsamkeit und den eigenen Emotionen und auch Schuldgefühle als Belastungsgrund angeführt, etwa in Fällen, in denen Kranke und/oder Angehörige Hilfe benötigt hätten, der bzw. die Seelsorgende jedoch nicht da sein konnte.
- Als hinderlich wird auch erlebt, wenn man **verschiedene Arbeitsfelder, Rollen oder Aufgaben** hat (Stellenanteile in Krankenhaus und Schule; Religionsunterricht und Schulseelsorge usw.).
- **Pandemie-Erleben als völlige Überforderung.** Insbesondere in der Krankenhaus-seelsorge kam es zu einer Häufung herausfordernder und extremer Seelsorgefälle, die als kräftezehrend und erschöpfend empfunden wurden.

### 3 Fazit

#### **Gemeindeseelsorge**

In den Interviews fällt auf, dass die Aufgabe „Seelsorge“ sehr unterschiedlich und unbestimmt beschrieben wird. Seelsorge ist im Gemeindekontext ein weites Feld von Möglichkeiten und unterschiedlichen Praxisformen. Viele Befragte verstehen sich als Seelsorgenden bzw. Seelsorger und leiden darunter, wenn es aus verschiedenen Gründen nicht gelingt.

Im Kontext der Gemeinde lassen die Ergebnisse zusammenfassend drei Faktoren, welche einen wesentlichen Einfluss auf die Seelsorgetätigkeit haben, erkennen. In diesen Bereichen sieht die Arbeitsgruppe Verbesserungs- und Entwicklungspotenziale, die bei einer Weiterentwicklung und Profilierung der Seelsorge berücksichtigt werden sollten.

#### **1. Seelsorge im Gemeindekontext braucht persönliche Ansprechbarkeit und Zeit für Begegnung und Kontakt und Freiräume zur Gestaltung der seelsorglichen Arbeit.**

Fehlende Zeit wurde von der Mehrheit der Befragten als Haupthinderungsgrund für Seelsorge benannt. Die Fokussierung auf pastorale Hauptaufgaben, zu denen die Seelsorge gehört, und die Entlastung bei Verwaltung und Bürokratie fördern die seelsorgliche Praxis.

**2. Seelsorge im Gemeindekontext braucht Klarheit.** Förderlich und notwendig sind a) auf struktureller Ebene realistische Aufgabenbeschreibungen und b) auf sozialer und persönlicher Ebene ein klares Seelsorge- und Rollenverständnis, geklärte Erwartungshaltungen (eigene Person, Gemeinde, Kirchenleitung) sowie die Klarheit in der Arbeitsorganisation (Prioritäten, Zeitmanagement etc.).

**3. Seelsorge im Gemeindekontext braucht Profilierung.** Förderlich und notwendig sind eine grundständige Ausbildung und regelmäßige spezifische Fortbildungen, die

Anregungen für unterschiedliche Formen und Angebote und die Reflexion der eigenen Praxis von Seelsorge bieten. Pfarrerinnen und Pfarrer können mutiger in Seelsorgesituationen gehen, wenn sie für sich selbst sorgen können und die Unterscheidung von Dienst- und Privatleben gelingt.

### ***Spezialisierte Seelsorge***

Im Unterschied zur Gemeindeseelsorge steht hier die Seelsorge im Zentrum der Tätigkeit, besteht eine klare Einbindung in die Institution, der Gesamtfokus der Arbeit liegt auf Seelsorge (Gespräche, Kontakte) und die Aufgabe ist klar umrissen. Schon die Dienstbezeichnung besagt, dass die Seelsorge im Fokus steht. Das strahlt auf alle Bereiche aus.

Die Professionalität der Spezialisiert Seelsorgenden strahlt in die jeweilige Organisation hinein aus und ist eine wesentliche Kontaktfläche zur Gesellschaft. An dieser Stelle ist wahrnehmbar und relevant, was Kirche leistet.

**1. Da Seelsorge als Arbeitsaufgabe in einem bestimmten Arbeitsfeld konzipiert ist, ist Seelsorge konkret, bestimmt und geordnet.** Ein spezielles Seelsorgearbeitsfeld erfordert Gestaltung und Struktur innerhalb der Institution/Organisation. Wo Erwartungen nicht geklärt sind, wirkt sich das hemmend aus.

**2. In diesem gesetzten Rahmen wird die Seelsorge bestimmt durch die Person der Seelsorgenden** und wie er bzw. sie ihre Aufgabe versteht und füllt. Diese Gestaltungsmöglichkeit fördert die Zufriedenheit in und mit der Arbeitsaufgabe und lässt Selbstwirksamkeit erleben. Die Einbindung in interdisziplinäre Teams und der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen ergibt sich in diesem Feld nicht allein.

**3. Besonderheiten** in der Spezialisierten Seelsorge sind, dass **Wohn- und Dienstort getrennt** sind und dass die Seelsorgenden regelmäßig Unterstützungs- und Selbstsorgeangebote nutzen. Beides wirkt sich förderlich und entlastend aus.

## 1 Landeskirchliche Gestaltungsspielräume

### 1.1 Gemeindeseelsorge

An den Aussagen zu landeskirchlichen Gestaltungsspielräumen im Bereich der Gemeindeseelsorge wird die angespannte Situation in den Gemeinden unserer Landeskirche deutlich: Es gibt zu viel Arbeit für zu wenig Personal. Zugespitzt wird an einer Stelle formuliert, dass die Zukunft, wenn alles weitergeht wie bisher, weder lebbar (!) noch gesund sei – sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Gemeinden. Wenngleich diese drastische Aussage singulär ist, wird in den Interviews dennoch eine Reihe von Problemfeldern benannt, die ein landeskirchliches Leitungs- und Steuerungshandeln erfordern:

- Bau- und Verwaltungsaufgaben werden in einer Reihe von Interviews als zeitintensiv beschrieben. Ihre Erledigung bindet so viel Zeit, die in anderen Bereichen, insbesondere der Seelsorge, fehlt. Verschiedentlich wird vorgeschlagen, die Verwaltung zu verschlanken bzw. Personal einzustellen, das sich qualifiziert dieser Aufgabe in den Gemeinden widmet. Bemängelt wird, dass die Förderung von Gemeindesekretariaten nicht flächendeckend in den Kirchenkreisen betrieben wird.
- Immer wieder wird der Wunsch nach mehr Menschen im Verkündigungsdienst geäußert, das gilt sowohl hinsichtlich einer größeren Zahl an Hauptamtlichen als auch in Bezug auf eine verstärkte Förderung/Qualifizierung von Ehrenamtlichen. Alternativ bzw. ergänzend wird in einer Reihe von Interviews vorgeschlagen, die Zuschnitte der Pfarrbereiche zu verkleinern, um so die Seelsorge zu stärken.
- In immer größer werdenden Pfarrbereichen wird es immer schwerer, mit den Menschen in Kontakt zu sein. Dies wird jedoch als eine Grundvoraussetzung für Seelsorge erachtet. Es braucht den Kontakt, um überhaupt den Seelsorgebedarf wahrzunehmen. Wie können die dafür notwendigen Kontaktflächen in immer größeren Pfarrbereichen aussehen? Die Suche nach Antworten muss auch vor Ort erfolgen, ist jedoch ebenfalls eine Aufgabe für Leitungshandeln auf der mittleren Ebene. Da zu erwarten ist, dass auch in Zukunft Pfarrbereiche größer werden, ist umso mehr darauf zu achten, wie dennoch die Rahmenbedingungen für Seelsorge im Gemeindebereich gestärkt werden können.

Darüber hinaus leiten sich aus den Interviewaussagen weitere Fragen und Beobachtungen ab:

- Wenngleich Bau- und Verwaltungsaufgaben als Last empfunden werden, ist andererseits festzustellen, dass sie zu sichtbaren Ergebnissen führen. Die Statistik ist

---

<sup>17</sup> Die nachfolgende Auswertung der Gespräche entstand in Zusammenarbeit von Pfrn. Anette Carstens, OKonR Sabine Habighorst, Pfrn. Dr. Saskia Lieske, KR Pfr. Bettina Mühlig, Pfrn. Christiane Scholze-Wendt und Pfrn. Katja Vesting.

erledigt; der Kirchturm saniert. Die Sichtbarkeit unterscheidet diese Aufgaben von der Seelsorge, die insbesondere im Bereich der Gemeinde kaum bzw. nicht sichtbar ist. Seelsorge ist nie fertig. Daraus ergibt sich manches Mal die Herausforderung, sich überhaupt auf Seelsorge einzulassen und sie nicht an sog. Sachzwängen scheitern zu lassen.

- Ferner ist es eine Aufgabe zu überlegen, wie vorhandene Angebote und Rahmenbedingungen beworben werden können: Eine Dienstvereinbarung bietet die Möglichkeit, das aktuelle Aufgabenspektrum kritisch zu prüfen und Schwerpunkte in der pastoralen Tätigkeit zu setzen. Die Vertretungsfrage ist in der Fortbildungsverordnung beschrieben. Bilanz- und Orientierungstage sowie Supervision und geistliche Begleitung sind Angebote seitens der Landeskirche zur Reflexion der Tätigkeit. Eine Gebäudekonzeption führt zu Schwerpunkten in der Bautätigkeit. Es scheint, dass diese Instrumente stärker bekannt zu machen und ihre Implementierung seitens der Leitungsorgane voranzutreiben sind.

## 1.2 Spezialisierte Seelsorge

Die Interviews im Bereich der Spezialisierten Seelsorge beinhalten eine ganze Reihe von Aussagen, die für landeskirchliches Leitungs- und Steuerungshandeln relevant sind. Aus der Vielzahl werden im Folgenden einige Themen schwerpunktmäßig entfaltet.

Da ist zum einen der Bereich der **Öffentlichkeitsarbeit**. Interviewaussagen, die hierauf Bezug nehmen, zeigen einen großen Handlungsbedarf an:

Die vielfältigen Angebote der Spezialisierten Seelsorge sind verstärkt bekannt zu machen; Informationen dazu sollten leichter zugänglich sein. Dazu bedarf es beispielsweise einer verstärkten Werbung in den Gemeinden und der breiten Öffentlichkeit. In stärkerem Maße erforderlich wäre beispielsweise: In der Kirchenzeitung und regionalen Zeitungen wird regelmäßig über die Arbeitsfelder der Spezialisierten Seelsorge informiert und ihre Themen werden vorgestellt. In den Gemeinden finden Veranstaltungen mit Seelsorgenden aus diesen Arbeitsbereichen statt, in Gemeindebriefen finden sich Informationen dazu. Seelsorgende erarbeiten von Zeit zu Zeit Fürbitten, die an die Gemeinden für die Gottesdienste weitergegeben werden.

Es besteht der Wunsch nach Vernetzung, um Synergien herzustellen. Allerdings ist zu bedenken, dass Vernetzung wiederum Kraft und Zeit braucht.

Ein weiterer Themenkreis ist die **Finanzierung** der Spezialisierten Seelsorge. Hier fallen deutlich übereinstimmende Äußerungen auf:

Die finanziellen Mittel für die Spezialisierte Seelsorge sollten nicht in Frage gestellt werden, sondern vielmehr selbstverständlicher und mit Blick auf die Zukunft verlässlich zur Verfügung stehen. Angesichts sinkender finanzieller Mittel ist umso mehr darauf zu achten, dass die Spezialisierte Seelsorge und die Kirchengemeinden in der Fläche nicht gegeneinander ausgespielt werden.

Eine Vielzahl der Stellen ist von anderen Trägern refinanziert. Es wird unterstrichen, dass es eine bleibende Aufgabe kirchlichen Leitungshandelns ist, mit staatlichen Stellen die Refinanzierung von Stellenanteilen zu verhandeln und dabei den Dienst der Seelsorge nicht unter Wert zu verkaufen. Auf Zukunft hin ist abzusehen, dass Spezialisierte Seelsorge und deren Handeln noch mehr als bisher das gut erkennbare Gesicht von Kirche sein werden – auch deshalb braucht es weitreichende Finanzierungsentscheidungen.

Es wird auf den kirchlichen Fundraiser hingewiesen. Dessen Arbeit und Angebot sind bekannter zu machen, um weitere Finanzierungsquellen zu erschließen. Im Fundraising steckt Potential für verschiedene Felder der Spezialisierten Seelsorge.

Ein drittes Feld ist der **Personaleinsatz** und die **Stellenplanung**:

- Des Öfteren wird die Sorge geäußert, dass Kreiskirchenräte und Kreissynoden bei geringer werdenden Finanzmitteln vor allem den Erhalt der Parochien im Blick haben, sodass die Spezialisierte Seelsorge überproportional von Kürzungen bedroht ist. Deshalb wird gefordert, dass die Landeskirche die Spezialisierte Seelsorge stützen und stärken soll – auch im Gegenüber zu den Entscheidungen der Kirchenkreise. Dieser Wunsch ist verständlich, allerdings besitzt die landeskirchliche Leitungsebene laut Verfassung keine entsprechenden Steuerungs- oder Durchgriffsrechte. Unbeschadet davon braucht es Fürsprecher seitens der Landeskirche gegenüber den Kirchenkreisen, damit die Stellen in der Spezialisierten Seelsorge in angemessener Weise bei den Stellenplanungen berücksichtigt werden. Weitere Überlegungen gehen dahin, dass Spezialisierte Seelsorge generell eine landeskirchliche Aufgabe werden sollte (im Unterschied zur jetzigen Regelung) und dementsprechend dort anzusiedeln ist. In diesem Sinne ist die unverzichtbare Arbeit des Fachreferats Seelsorge zu stärken und bekannter zu machen.
- Mitarbeitende in der Spezialisierten Seelsorge sind in aller Regel gut ausgebildet und bringen viel Erfahrung mit. Deshalb ist danach zu fragen, inwieweit Beauftragungen auch über sechs Jahre plus Verlängerung hinausgehen sollten. In anderen Berufen sind Spezialisierungen Normalität, ebenso sollte es – auch aufgrund der finanziellen Investitionen in die Aus- und Weiterbildung – in der Spezialisierten Seelsorge gut möglich sein, innerhalb der Bereiche zu wechseln und die Spezialisierung auf lange Sicht zu nutzen.
- Auf geteilte Stellen gibt es ein breites Echo. Es reicht von „Mir wird ein Korsett von Struktur aufgedrückt“ bis „Ich kann meine Aufgabengewichtung bedarfsgerecht selber entscheiden!“. Hier ist einerseits darauf Acht zu geben, dass die Stellenschnitte praktikabel sind, andererseits kommt dem Mitarbeitendenjahresgespräch eine besondere Rolle zu. Dies ist so zu gestalten, dass es keine „Prüfungs- oder Rechtfertigungssituation“ ist, sondern ein Raum für Wertschätzung, gemeinsame Reflexion des Werdegangs und der Vereinbarkeit.
- Bei einem Stellenwechsel besteht immer die Gefahr, dass Wissen verloren geht. Dies gilt insbesondere im Bereich der Spezialisierten Seelsorge, wo die Seelsorgenden

oft allein oder nur mit loser Bindung zu Kolleginnen und Kollegen in einem fremden System agieren. Deshalb braucht es Strukturen für einen Neustart im Bereich der spezialisierten Seelsorge und bei einem Wechsel des Stelleninhabers, damit Wissen effektiv bewahrt wird. Das betrifft beispielsweise die Strukturen in der Stelle, Ansprechpersonen oder auch wichtige Termine im (ersten) Jahr. Darüber hinaus erscheint eine Einführung in das jeweilige Seelsorgefeld sinnvoll. Denkbar sind hier Kurse, Patenschaften o. ä.

Schließlich betrafen eine Reihe von Aussagen die **Person** der spezialisierten Seelsorgenden.

- Dabei ging es um die Frage, wer Hauptansprechperson in dienstlichen Fragen ist. Hier besteht teilweise der Bedarf, die Rollen von Dienstvorgesetzten und Fachaufsicht deutlicher zu konturieren und Zuständigkeiten transparent zu gestalten. Damit zusammen hängt auch die Frage, wo sich nach dem Wohlergehen der Seelsorgenden und ihren Themen erkundigt wird. Zu überlegen ist, wie die jeweiligen Fachtage so gestaltet werden können, dass sie als Würdigung und Wertschätzung der Arbeit empfunden werden.
- Die Arbeit des Seelsorgebeirats wird positiv hervorgehoben als ein Ort, wo die verschiedenen Seelsorgebereiche der Landeskirche gut integriert und miteinander vernetzt sind. Innerhalb der Seelsorgebereiche ist die Arbeit in den jeweiligen Konventen zu stärken, die stärker noch als ein Forum des Austauschs und der inhaltlichen Fortbildung fungieren sollten.

## 2 Zukunft der Seelsorge

### 2.1 Gemeindeseelsorge

Die Interviewten sind sich einig: Der Seelsorge soll im Gemeindebereich zukünftig ein viel höherer Stellenwert eingeräumt werden. Wie die Seelsorge in den Gemeinden, auch angesichts immer größer werdender Pfarrbereiche und einer abnehmenden Zahl an Hauptamtlichen, gewährleistet werden kann, dafür finden sich in den Interviews eine Reihe von Modellen:

- Die Seelsorge ist eine Kernaufgabe von Pfarrpersonen und darf nicht auf Ehrenamtliche abgewälzt oder als eine Spezialaufgabe ausgegliedert werden. Im Umkehrschluss hieße das, dass ausreichend Zeit einzuräumen ist.
- Die Seelsorge durch Ehrenamtliche ist zu stärken. Dabei ist auf deren Ausbildung/Qualifikation zu achten.
- Durch die verstärkte Zusammenarbeit von Hauptamtlichen in der Region werden Ressourcen für die Seelsorge frei.
- Die gegenseitige seelsorgliche Begleitung unter Gemeindegliedern ist zu stärken.
- Geistliche Gemeinschaften könnten in der Fläche installiert werden und als Anlaufstationen für Seelsorge fungieren.

In den Antworten wird deutlich, dass es sowohl Stimmen gibt, die eine Stärkung des Ehrenamtes befürworten, als auch solche, die die Sorge äußern, dass die Arbeit auf die Ehrenamtlichen abgewälzt wird. Beides schließt sich nicht aus, sondern steht nebeneinander.

Es ist darüber hinaus zu überlegen, wie für die Zukunft der Seelsorge fruchtbar gemacht werden kann, dass Seelsorge eine Kernaufgabe von Pfarrpersonen ist und zugleich auch Ehrenamtliche dazu ermutigt und befähigt werden sollen.

## **2.2 Spezialisierte Seelsorge**

Die Interviewten sind sich einig: Seelsorge hat Zukunft, weil es einen großen Bedarf dafür gibt. Dem gegenüber stehen jedoch Unsicherheiten hinsichtlich der Rahmenbedingungen Spezialisierter Seelsorge, welche sich ebenso in den Aussagen zu den landeskirchlichen Gestaltungsspielräumen widerspiegeln.

Ein Faktor, der zur Unsicherheit beiträgt, ist die Personalfrage. Der (zunehmende) Mangel an Personal, erwartete Stellenstreichungen und Befristungen erschweren die Tätigkeit in der Spezialisierten Seelsorge und auf lange Sicht deren Zukunftsfähigkeit.

Ein weiterer Faktor ist die Frage nach der Vernetzung der Seelsorgenden innerhalb des Kirchenkreises. Mit Sorge wird danach gefragt, wer sich für die Stellenanteile in der Spezialisierten Seelsorge stark macht, wenn eine Kreissynode entscheidet, diese zugunsten der Gemeindepfarrstellen zu streichen. Ein weiterer Aspekt ist, was geschieht, wenn Spezialisierte Seelsorge als eine Betreuung aufgefasst wird, die auch von anderen Trägern angeboten werden kann? Hier ist und bleibt es erforderlich, dass die Leitung des Fachreferats das Gespräch vor Ort einfordert und für den Seelsorgebedarf einsteht.

Um die Spezialisierte Seelsorge auch für die Zukunft zu sichern, erscheint einigen Interviewten eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit sinnvoll.

## **3 Anbindung Stellen in der Spezialisierten Seelsorge**

Viele Stellen der Spezialisierten Seelsorge sind zurzeit auf der Ebene des Kirchenkreises angebunden. Dagegen steht: Bis auf wenige Ausnahmen (vor allem im Bereich der Seelsorge für Menschen mit Migrationshintergrund, die ihrerseits an Gemeinden gebunden sein sollte) gibt es in den Interviews ein starkes Plädoyer für eine landeskirchliche Anbindung der Stellen. Dafür werden sowohl inhaltliche und strukturelle Gründe genannt als auch die damit verbundene Entlastung der Stellenpläne der Kirchenkreise. Oder anders formuliert: Mit einer Anbindung an die Landeskirche ist die Hoffnung verbunden, dass die Stellen der Spezialisierten Seelsorge auch zukünftig gesichert werden. Dahinter steht auch die Erfahrung, dass in einer Situation allgemeinen Personal- und Ressourcenmangels Stellen in der Spezialisierten Seelsorge in Konkurrenz zu Gemeindepfarrstellen geraten und aufgrund der Strukturen in Kirchenkreisen Gefahr stehen, „den Kürzeren zu ziehen“.

Des Weiteren wird der Wunsch nach einer stärkeren innerkirchlichen Vernetzung der Spezialisierten Seelsorge, klaren Zuständigkeiten und einer verstärkten Wahrnehmung dieses Arbeitsfeldes deutlich. Dies korrespondiert mit dem an anderen Stellen geäußerten

Bedürfnis nach einer verstärkten Öffentlichkeitsarbeit, um die Vielfalt der Arbeitsfelder und deren breites Aufgabenspektrum sicht- und wahrnehmbar zu machen.

Schließlich gibt es auch hier das Bedürfnis, nach einer Klärung von Zuständigkeiten und Aufgaben bezüglich der Dienst- und Fachaufsicht sowie deren tatsächlicher Aufgabewahrnehmung.

#### **4 Vereinbarkeit verschiedener Stellenanteile**

Anhand der Interviewaussagen lässt sich eine leichte Tendenz dahingehend ableiten, dass sich im ländlichen Raum, der von außen schwer einsehbar ist, die Vereinbarkeit verschiedener Stellenanteile leichter managen lässt. Gleichwohl wird darauf hingewiesen, dass um die Akzeptanz von Anteilen in der Spezialisierten Seelsorge vor allem im Bereich der Gemeinde geworben werden muss.

Die verschiedenen Stellenanteile miteinander zu vereinbaren, setzt ein hohes Maß an Eigenverantwortlichkeit voraus. Dabei wird einerseits mehrfach betont, dass Gemeindepfarramt und Spezialisierte Seelsorge von Seelsorgenden selbst als bereichernder Ausgleich empfunden werden. Andererseits wird ebenso sehr betont, dass es eine nur schwer miteinander zu vereinbarende Kombination ist, weil die Spezialisierte Seelsorge mehr Präsenz bzw. einen höheren Stellenanteil braucht, um effizient wahrgenommen werden zu können.

Aus diesen Aussagen lässt sich ableiten, dass eine supervisorische Begleitung der Stellenteilung nachdrücklich zu empfehlen ist. Seitens der Fachaufsicht ist regelmäßig zu prüfen, wer Supervision in Anspruch nimmt, inwieweit Anforderungen der Stelle erfüllt sind (beispielsweise eine abgeschlossene KSA-Grundausbildung) und ob Fort- und Weiterbildungen in Anspruch genommen werden.

### **5 Professionalität**

#### **5.1 Gemeindeseelsorge**

Im Bereich der Gemeindeseelsorge nimmt ein Großteil der Interviewten Fort- und Weiterbildungen in Anspruch. Gleichwohl deuten die Aussagen darauf hin, dass diese ein breites Themenspektrum umfassen, anscheinend jedoch wenig auf speziell seelsorgliche Themen abzielen. Ausnahmen stellen hier die in der Notfallseelsorge Tätigen dar.

Blickt man auf die Altersstruktur der Interviewten, so zeigen die Antworten, dass die Klinische Seelsorgeausbildung seit einigen Jahren ein fester Bestandteil des Vikariats ist. Von der jüngeren Generation der Mitarbeitenden im ordinierten Verkündigungsdienst wird sie als relativ selbstverständlich erachtet, auch wenn wenige gleichzeitig benennen, dass die KSA in ihrer Wahrnehmung keinen nennenswerten Ertrag für ihr seelsorgliches Agieren hat.

Zu der Frage der Professionalität mit Blick auf die Gemeindeseelsorge gehört auch, dass manche Interviewte angaben, keine Fort- oder Weiterbildung in Anspruch zu nehmen.

Teils lag das Vikariat noch nicht lange zurück, teils gaben die Personen an, kein „Weiterbildungstyp“ zu sein. Dies impliziert wiederum, dass Ermutigungen zu Fort- und Weiterbildungen hier tendenziell ins Leere laufen würden.

Wenngleich die Bereitschaft zu Fort- und Weiterbildungen vorhanden ist, gibt es eine Reihe von Hindernissen, die einer tatsächlichen Inanspruchnahme im Weg stehen. Dazu zählen familiäre Pflichten, die eine Teilnahme in der aktuellen Lebensphase von Interviewten erschweren. Besonders häufig werden jedoch Dienstobliegenheiten als Hindernis genannt. Konkret werden genannt:

- Die Frage nach Vertretungsregelungen: Zum einen müsse eine Vertretung erstmal gefunden werden,<sup>18</sup> zum anderen habe die Vertretung in aller Regel schon mit den eigenen Aufgaben genug zu tun. Hinzu würde die Arbeit aus dem Vertretungsbereich kommen.
- Die Frage nach der Präsenz in den Gemeinden. Exemplarisch genannt wird, dass die Pfarrperson aus Sicht der Gemeinde sowieso schon zu wenig präsent sei. Aber auch die Absicht, keine Veranstaltungen (explizit genannt werden Gottesdienste) ausfallen zu lassen.
- Die Frage nach dem Zeitpunkt von Fort- und Weiterbildungen. Wenn diese in den Hoch-Zeiten des Kirchenjahres liegen, fällt es schwer, sie in Anspruch zu nehmen.

Hier ist ein großes Pflichtgefühl seitens der Mitarbeitenden erkennbar, für Gemeinde(n) präsent zu sein, alle gemeindlichen Aufgaben zu gewährleisten sowie Kolleginnen und Kollegen nicht zusätzlich zu belasten.

Neben Fort- und Weiterbildungen sind auch Supervision und geistliche Begleitung Dimensionen der Professionalität von Seelsorge. Viele der Interviewten nehmen Supervision in Anspruch, einige wenige nennen geistliche Begleitung. Beides wird als hilfreich empfunden, insbesondere Supervision gilt unabhängig vom Lebensalter in der Regel als selbstverständliches Instrument mit Blick auf die eigene Person.

---

<sup>18</sup> In Gesprächen wurde sehr deutlich, dass der Mangel an Vertretungsmöglichkeiten eine große Herausforderung für viele Seelsorgenden darstellt, Fortbildungen oder auch ihren Erholungsurlaub in Anspruch zu nehmen. Zugleich wissen wir aus der *Mitarbeitendenbefragung der EKM zur Evaluation des Fort- und Weiterbildungsprogramms* von 2017, dass es sich hierbei um ein komplexes Thema handelt. In dieser Befragung gaben knapp 54 % der Teilnehmenden an, dass es für ihren Arbeitsbereich klare Vertretungsregelungen gibt, und ebenfalls über die Hälfte gibt an, dass es „ziemlich“ bis „sehr wahrscheinlich“ sei, während einer Fortbildung eine Vertretung zu finden. Es steht daher zu vermuten, dass andere Gründe (familiäre Verpflichtungen, allgemein hohe Arbeitsbelastung, persönliche Prioritäten etc.) mindestens ebenso bedeutend für die Nicht-Teilnahme an Fortbildungen sind wie mangelnde Vertretungsmöglichkeiten. Ein wichtiger Faktor scheint zu sein, ob im Kirchenkreis eine gute Fort- und Weiterbildungskultur gepflegt wird (Wertschätzung von lebenslangem Lernen als „Wert an sich“, Befürwortung von Fortbildungen durch die Dienstvorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen, Initiativen/Hinweise auf geeignete Fortbildungen durch die Dienstvorgesetzten etc.). Mit Blick auf die Befunde der o. g. Befragung ist jedoch zu beachten, dass sich die Situation in den Kirchenkreisen seit 2017 verändert hat und weiter verändern wird: Durch Strukturreformen, größere Pfarrbereiche und Personalmangel/Vakanzen werden Vertretungsmöglichkeiten in Zukunft eine reale Herausforderung bleiben.

Festzustellen ist, dass es eine Diskrepanz zwischen der Bedeutung der Seelsorge für die pastorale Praxis in der Gemeinde und den in Anspruch genommenen Fort- und Weiterbildungen gibt, die ein weites, teils auf biblische Themen bezogenes Spektrum abbilden, selten (zumindest wurde es nicht explizit genannt) auf Themen aus der Seelsorge zielten. Die Gründe hierfür mögen vielfältig sein (eigenes Seelsorgeverständnis, KSA als ausreichend empfunden etc.), in der Konsequenz ist jedoch zu überlegen, ob es ausreichend Fortbildungsangebote im Bereich der Gemeindeseelsorge gibt und diese ausreichend bekannt sind.

## **5.2 Spezialisierte Seelsorge**

Mitarbeitende in der Spezialisierten Seelsorge nehmen ein breites Spektrum an Weiter- und Fortbildungen in Anspruch, die thematisch überwiegend auf ihren Seelsorgebereich bezogen sind. Allgemein wird der Klinischen Seelsorgeausbildung ein hohes Maß an Bedeutung seitens der Interviewten beigemessen. Darüber hinaus werden beispielsweise Lehrgänge in der Notfallseelsorge, die Supervisionsausbildung, Fachtage, Traumaberatung und Traumabegleitung sowie systemische Beratung als Fort- und Weiterbildungen genannt, die durch die Seelsorgenden in Anspruch genommen wurden. Aus dieser Vielfalt und der in den Interviews durchscheinenden Selbstverständlichkeit von Fort- und Weiterbildungen ist zu schlussfolgern, dass Spezialisierte Seelsorge im Bereich der EKM ein hohes Maß an Professionalität aufweist. Hinzukommt, dass sowohl Einzel- als auch Gruppensupervision als selbstverständlich erachtet und als hilfreich sowie erforderlich wahrgenommen wird. Seelsorge oder geistliche Begleitung wird dagegen selten in Anspruch genommen.

Der grundsätzlichen Bereitschaft, Fortbildungen und Supervision in Anspruch zu nehmen, stehen jedoch teils Hindernisse im Weg. Als strukturelle Hindernisse werden genannt, dass eine Teilnahme an mehrtägigen Fortbildungen aufgrund des eigenen Arbeitskontextes (z. B. Schulseelsorge) schwer realisierbar ist und dass die Angebote des Seelsorge-seminars bereits wahrgenommen wurden. Als soziale und personale Hindernisse werden genannt, dass sich die Seelsorgenden bereits rundum ausgebildet und kompetent fühlen. Von einer weiteren Fortbildung wird dementsprechend kein persönlicher Mehrwert erwartet. Außerdem gibt es vereinzelt Widerstand gegen verordnete Fortbildungen.

Anknüpfend an die Hindernisse und die, wenn auch geringe, Nichtinanspruchnahme von Fort- und Weiterbildungen stellt sich die Frage nach der Rolle der Fachaufsichten, zu deren Aufgaben es gehört, zu Fort- und Weiterbildungen zu ermutigen. Mehr noch: Wo sie Dienstpflicht sind, was im Bereich der Spezialisierten Seelsorge häufig der Fall ist, ist die Teilnahme eigentlich auch zu kontrollieren, um die Professionalität weiterhin zu gewährleisten. Hier ist zu überlegen, wie diese Aufgabe(n) in den vorhandenen Strukturen seitens der Fachaufsichten stärker wahrgenommen werden können.

## 6 Schlussfolgerungen

Aus diesen Ausführungen bezüglich der landeskirchlichen Gestaltungsräume leiten wir, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, folgende Schlussfolgerungen ab:

- In der Stellenplanung dürfen Stellen in der Spezialisierten Seelsorge und in den Pfarrbereichen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Sie sind in gleicher Weise wichtige Dienste in der Kirche. Das Fachreferat fungiert als Fürsprecher für die Spezialisierte Seelsorge in den Kirchenkreisen.
- Seelsorge braucht Professionalität und Reflexion. Dass Seelsorgende Angebote wie Supervision, Geistliche Begleitung und Fort-/Weiterbildungen in Anspruch nehmen, ist durch die Fachaufsicht oder die dienstvorgesetzte Person regelmäßig zu prüfen, ggf. auch einzufordern.
- In immer größer werdenden Pfarrbereichen ist verstärkt auf die Rahmenbedingungen für Seelsorge zu achten. In Dienstvereinbarungen soll eine angemessene Zeit für die Seelsorge festgelegt werden. Es ist Aufgabe der Gemeinde- und Kirchenkreisleitung, konkret zu überlegen, welche Aufgaben dafür entfallen oder umverteilt werden.
- Das Spektrum der Spezialisierten Seelsorge ist breit. Für eine bessere Bekanntheit ist die Öffentlichkeitsarbeit zu verstärken – sowohl in Print- und digitalen Medien als auch in den Ortsgemeinden.
- Das Fachreferat Seelsorge leistet eine unverzichtbare Arbeit für die Seelsorge in der Landeskirche. Es ist daher zu stärken und mit den notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen auszustatten.
- Ehrenamtliche sollen zur Seelsorge ermutigt und befähigt werden. Die dafür notwendigen finanziellen Ressourcen für Ausbildung, Supervision etc. sind durch die Gemeinden bzw. den Kirchenkreis bereitzustellen. Darüber hinaus brauchen die Hauptamtlichen Zeit für die Begleitung.

---

# Ergebnisse der quantitativen Befragung<sup>19</sup>

---

## 1 Beschreibung der Stichprobe

### 1.1 Durchführung der Befragung

Im Rahmen der Seelsorgevisitation wurde eine Online-Befragung durchgeführt, um quantitative Daten zur Seelsorgepraxis in der EKM zu erheben. Die Befragung verlief über einen Zeitraum von 10 Wochen (Juni-August 2022) mit mehrfacher Erinnerung zur Teilnahme. Der Fragebogenlink wurde über die Superintendenturen allen Pfarrpersonen sowie Ordinierten Gemeindepädagoginnen und -pädagogen, Spezialisiert Seelsorgenden, Superintendentinnen und Superintendenten etc. zugesendet. Insgesamt sollten 883 Personen erreicht werden. Die Übermittlungsstrukturen lassen aber vermuten, dass nicht alle intendierten Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreicht werden konnten.

Insgesamt wurde der Fragebogen 584-mal aufgerufen (wobei zur Wahrung der Anonymität auch Doppelaufrufe möglich waren). 275 Personen haben Fragebogen vollständig beendet. Das ist eine sehr zufriedenstellende Rücklaufquote von 31,1 %, die den Qualitätsstandards empirischer Forschung entspricht und repräsentative Aussagen ermöglicht. Sie ist im Vergleich mit ähnlichen Befragungen als sehr gut zu bewerten.

Gleichwohl hätte die Beteiligung höher ausfallen können. Auf der persönlichen Ebene können Zeitmangel durch hohe Arbeitsbelastung, eine gewisse Befragungsmüdigkeit sowie eine kritische Haltung gegenüber der Landeskirche bzw. dem Bischofsbüro die Motivation zur Teilnahme gehindert haben. Rückmeldungen lassen überdies vermuten, dass einige wenige Befragte den Fragebogen als für sich bzw. ihre Stellensituation nicht passend empfunden haben und deshalb die Bearbeitung des Fragebogens abbrachen.

Der größte Hinderungsfaktor für eine Teilnahme bestand jedoch darin, dass nicht alle intendierten Adressatinnen und Adressaten der Befragung erreicht werden konnten. Die Landeskirche verfügt über keine eigenen Kommunikationsstrukturen, die eine direkte Ansprache aller Mitarbeitenden ermöglicht; sie ist stattdessen auf die Vermittlung durch die Superintendenturen der Kirchenkreise angewiesen. In mehreren Kirchenkreisen wurde die Einladung zur Befragung jedoch nicht oder erst bei der zweiten bzw. dritten Erinnerung an die Mitarbeitenden weitergeleitet.

---

<sup>19</sup> Die nachfolgende Auswertung der Online-Befragung entstand in Zusammenarbeit von Dr. Gernot Heusinger von Waldegg, KR Gabriele Lipski, Pfrn. Dr. Christiane Schulz, Dipl.-Psych. Iris Seliger, Dr. Magdalena Steinhöfel und Pfr. Markus Tschirschnitz.

## 1.2 Geschlecht

Von den 275 Personen, die an der Umfrage teilnahmen, sind 56,7 % (156 Personen) männlich, 42,9 % (118 Personen) weiblich und 0,4 % (1 Person) divers.

Dies entspricht ungefähr der Geschlechterverteilung bei den entsprechenden Mitarbeitenden-Gruppen in der EKM:<sup>20</sup> Von den Pfarrpersonen<sup>21</sup>, ordinierten Gemeindepädagoginnen und -pädagogen sowie Vikarinnen und Vikaren, die zum Zeitpunkt der Umfrage von der Personalverwaltung erfasst waren (N = 883), sind 59,7 % (527 Personen) männlich und 40,3 % (356 Personen) weiblich. Diverse Geschlechtsidentitäten werden derzeit von den kirchlichen Personalstatistiken noch nicht abgebildet.

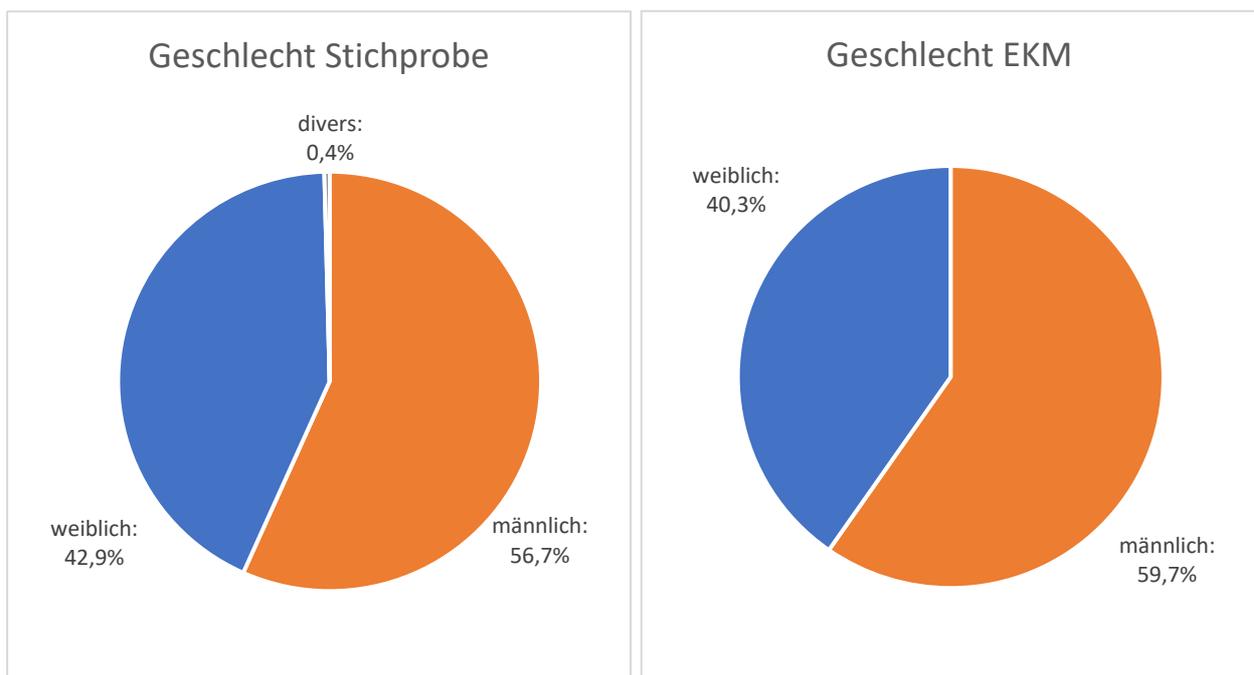


Abbildung 1: Geschlecht der Befragten – Vergleich Stichprobe / EKM

## 1.3 Alter

Die Befragten sind im Mittel 51,4 Jahre alt, mit einer Spannweite von 29-72 Jahre. Dies entspricht weitgehend der Altersverteilung bei den entsprechenden Mitarbeitenden-Gruppen in der EKM. Die Pfarrpersonen<sup>22</sup>, ordinierten Gemeindepädagoginnen und -pädagogen sowie Vikarinnen und Vikaren (N = 883) waren am Stichtag im Mittel 52,4 Jahre alt (mit einer Spannweite von 26-74 Jahren).

Die Daten der Befragung bilden damit ab, was bereits seit dem Personalbericht von OKR Lehmann auf der Herbstsynode 2022 bekannt ist: Ein Großteil der derzeit aktiven

---

<sup>20</sup> Zur Einschätzung der Stichprobe werden hier und im Folgenden die Personaldaten vom 01.08.2022 herangezogen.

<sup>21</sup> Inklusive Pfarrpersonen in Leitungsfunktionen, theologischen Kirchenbeamtinnen und -beamten, Beurlaubten und Pfarrpersonen mit Beauftragung im Ruhestand.

<sup>22</sup> Inklusive Pfarrpersonen in Leitungsfunktionen, theologischen Kirchenbeamtinnen und -beamten, Beurlaubten und Pfarrpersonen mit Beauftragung im Ruhestand.

Seelsorgenden wird in den nächsten 10 Jahren in den Ruhestand eintreten. Viele der freiwerdenden Stellen werden aufgrund von Einsparungen und Nachwuchsmangel nicht wieder besetzt werden können. Der sich verstärkende Personalmangel wird diese Situation weiter verschärfen.

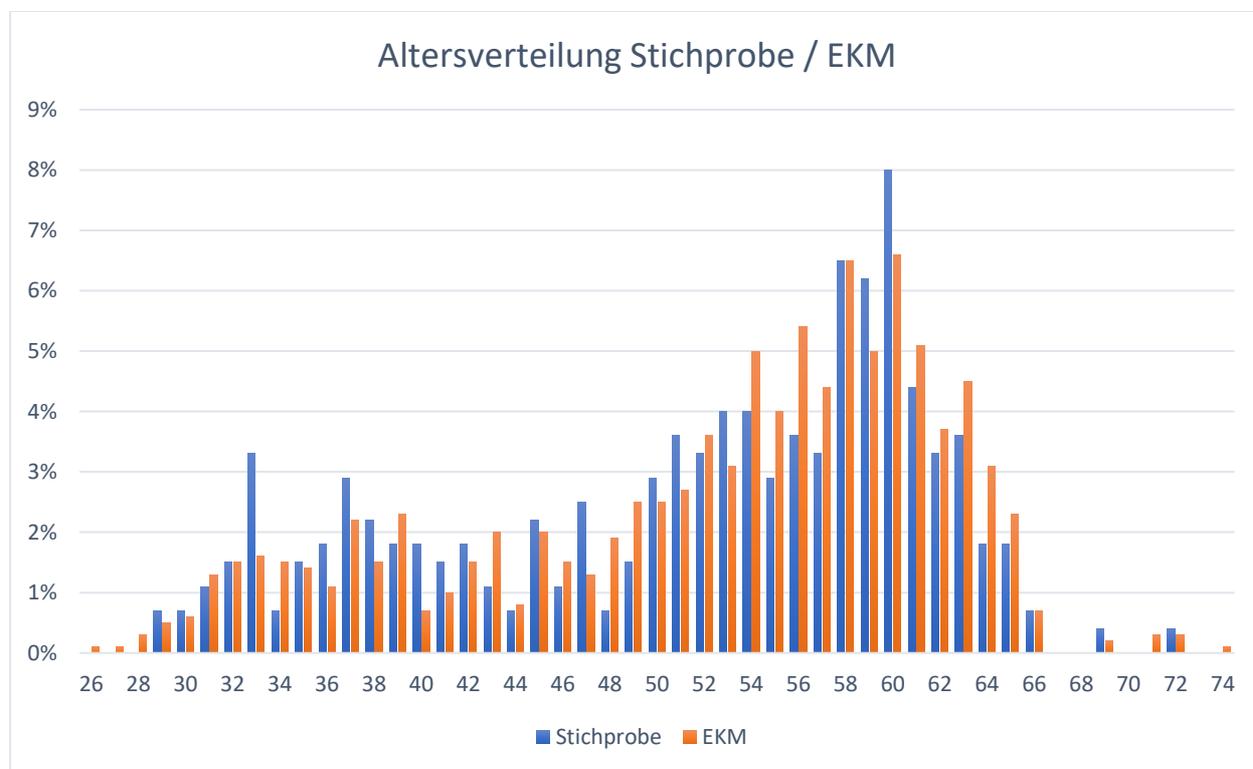


Abbildung 2: Altersverteilung der Befragten – Vergleich Stichprobe / EKM

## 1.4 Berufserfahrung

Im Mittel gaben die Befragten an, 22,6 Jahre Berufserfahrung (inklusive Vikariat) im Bereich Seelsorge zu haben (mit einer Spannweite von minimal 2 bis maximal 48 Jahren).

## 1.5 Berufsgruppen

82,9 % der Befragten (228 Personen) gaben an, zum Zeitpunkt der Umfrage als Pfarrpersonen tätig zu sein, 5,5 % (15 Personen) als Superintendentin bzw. Superintendent, 2,5 % (7 Personen) als ordinierte Gemeindepädagogin bzw. -pädagoge, 1,1 % (3 Personen) als Vikarin bzw. Vikar und 8 % (22 Personen) gaben andere Beruf an (Pfarrperson i.R., Referentin, GP).

Dies entspricht weitgehend der Verteilung der genannten Mitarbeitenden-Gruppen in der EKM. Von der Gesamtheit der genannten Personengruppen (N = 883) waren am Stichtag 77,1 % (681 Personen) als Pfarrpersonen tätig, 3,3 % (29 Personen) als Superintendentin bzw. Superintendent, 5,6 % (49 Personen) als ordinierte Gemeindepädagogin bzw. -pädagoge und 3,8 % (34 Personen) als Vikarin bzw. Vikar. Weitere 10,2 % (90 Personen) waren anderweitig beauftragt (inkl. Ruhestandsbeauftragungen) oder beurlaubt.

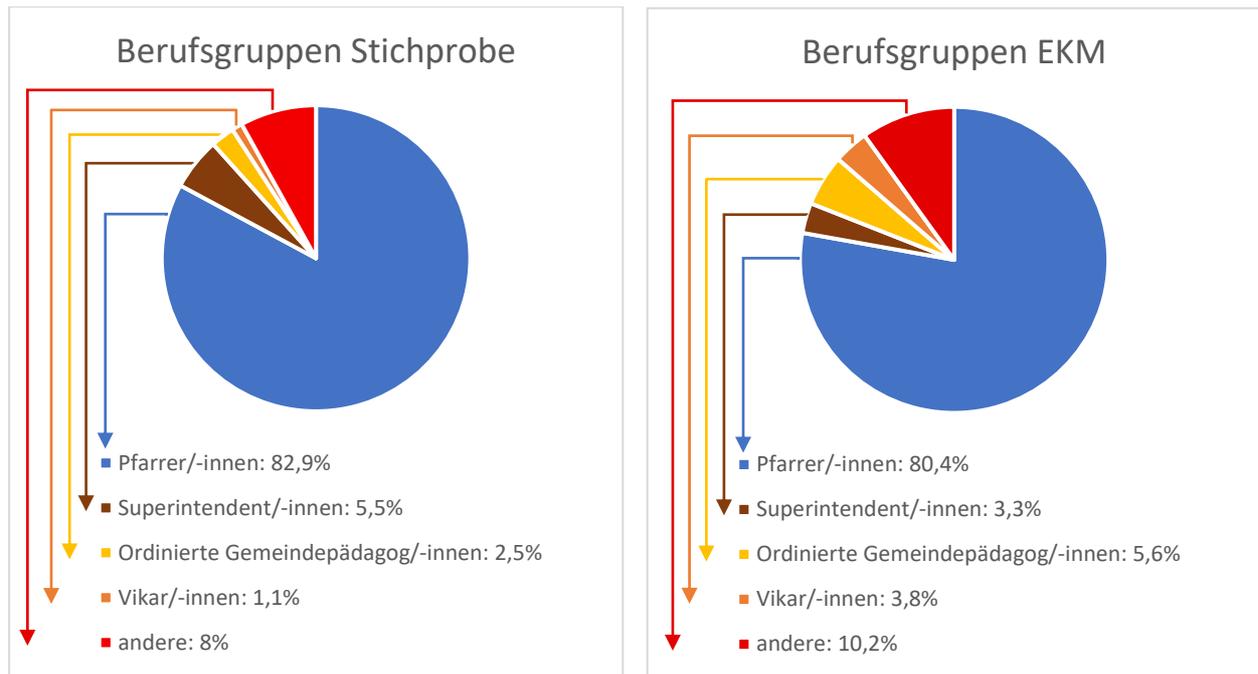


Abbildung 3: Berufsgruppen der Befragten – Vergleich Stichprobe / EKM

## 1.6 Geografischer Kontext

Die Befragten sind mehrheitlich im ländlichen Bereich tätig (71,1 % / 194 Personen). 28,9 % (79 Personen) gaben an, im städtischen Bereich tätig zu sein.<sup>23</sup> Bei der Stadt-Land-Verteilung zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen der Gemeindegeseelsorge und der Spezialisierten Seelsorge:

Die Befragten mit 100 % Stellenanteil in der Gemeindegeseelsorge sind *mehrheitlich im ländlichen Bereich* tätig (77,3 % bzw. 153 Personen gegenüber 22,7 % bzw. 45 Personen im städtischen Bereich). Dies gilt auch für Befragte, die sowohl in der Gemeindegeseelsorge als auch in der Spezialisierten Seelsorge tätig sind (66,7 % bzw. 28 Personen im ländlichen Bereich gegenüber 33,3 % bzw. 14 Personen im städtischen Bereich). Die Befragten mit 100 % Stellenanteil in der Spezialisierten Seelsorge sind hingegen *mehrheitlich im städtischen Bereich* tätig (63,3 % bzw. 19 Personen gegenüber 36,7 % bzw. 11 Personen im ländlichen Bereich).<sup>24</sup>

Dabei ist zu beachten, dass in der Umfrage die Kategorien *ländlicher* bzw. *städtischer Raum* nicht definiert wurden, die Angaben beruhen also auf der subjektiven Einschätzung

<sup>23</sup> Zwei Personen machten keine Angabe, deshalb beträgt N Gesamt an dieser Stelle 273 Personen; bei den Prozentangaben handelt es sich um gültige Prozent.

<sup>24</sup> Die zwei Personen, die bei der Frage nach dem geografischen Kontext keine Angabe machten (siehe vorige Anmerkung), sind mit 100 % in der Spezialisierten Seelsorge tätig; deshalb beträgt die Anzahl der Spezialisiert Seelsorgenden, die auf diese Frage geantwortet haben, insgesamt 30 Personen.

der Befragten.<sup>25</sup> Darüber hinaus ermöglichen die landeskirchlichen Personalstatistiken keinen direkten Abgleich dieser Daten.

Die Angaben der Befragten sind allerdings konsonant mit den Ergebnissen der Greifswalder Studie „Stadt, Land, Frust“, die anhand geografischer Daten belegte, dass es in der EKM kaum sehr zentrale, städtische Gebiete gibt.<sup>26</sup> Die EKM ist eine sogenannte Flächenkirche, dementsprechend ist die Mehrheit der Gemeindepfarrstellen im (eher) ländlichen Bereich angesiedelt. Dies schlägt sich auch in den vorliegenden Daten nieder: Befragte mit einem Stellenumfang von 100 % in der Gemeindegeseelsorge sind überwiegend im ländlichen Bereich tätig (77,3 %, 153 Personen). Die Stellen der Spezialisierten Seelsorge sind demgegenüber häufiger im städtischen Raum angesiedelt (63,3 %, 19 Personen), wo sich Kliniken, größere Schulen, Polizeiinspektionen etc. befinden. Befragte, die sowohl in der Gemeindegeseelsorge als auch in der Spezialisierten Seelsorge tätig sind, arbeiten ebenfalls häufiger im ländlichen Bereich (66,7 %, 28 Personen). Hier liegt die Vermutung nahe, dass kleinere Landpfarrstellen durch eine Beauftragung für Spezialisierte Seelsorge im Kirchenkreis ergänzt werden, deren Arbeitsfeld in einer Stadt liegt.

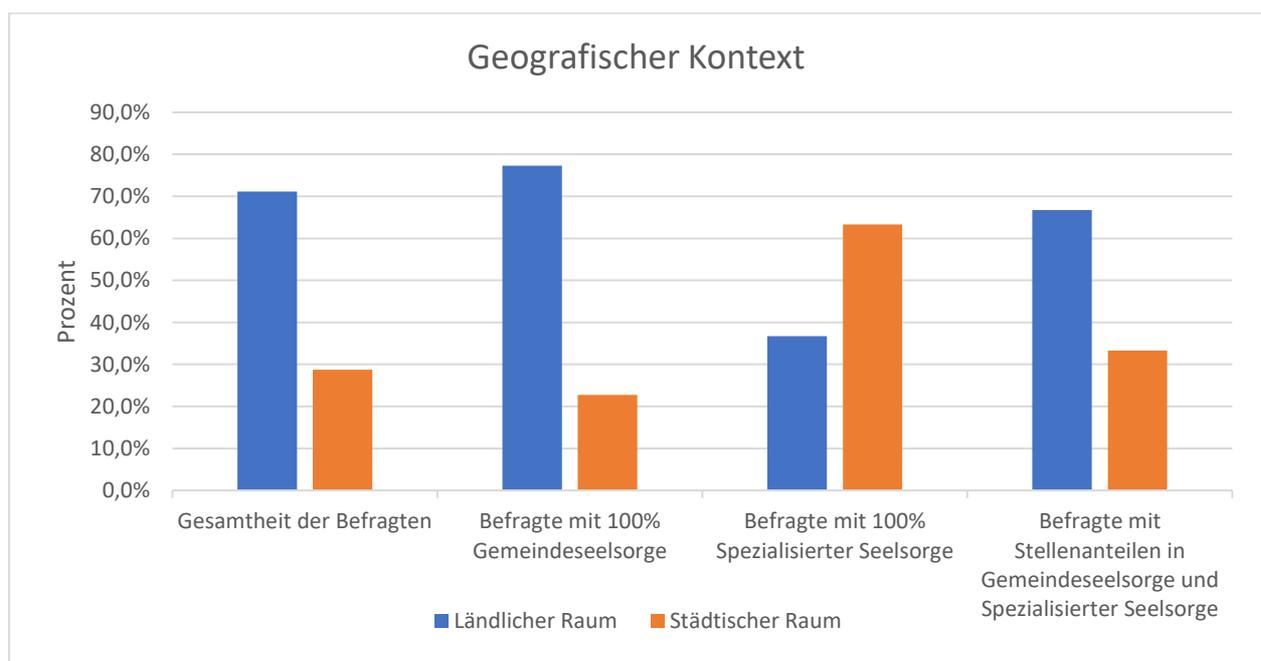


Abbildung 4: Geografischer Kontext der Befragten – Vergleich verschiedener Befragtengruppen

<sup>25</sup> Die Greifswalder Studie „Stadt, Land, Frust?“ hat sich intensiv mit der Beschreibung städtischer und ländlicher Räume beschäftigt, um gesundheitsbezogene Unterschiede im Stadt- und Landpfarramt zu erforschen. Dabei zeigte sich, dass die vermeintlich einfachen Kategorien „Stadt“/„Land“ multiperspektivisch und interdisziplinär betrachtet werden müssen und einfache Definitionen kaum möglich sind. Es zeigte sich aber auch, dass die befragten Probanden in ihrer Selbsteinschätzung („Ich arbeite in der Stadt“ / „Ich arbeite auf dem Land“) mehrheitlich mit demographischen Vergleichsdaten übereinstimmten; insbesondere Menschen aus dem ländlichen Bereich konnten dies zuverlässig diagnostizieren (vgl. Benjamin Stahl: Ländliche Räume als Herausforderung für kirchenleitendes Handeln. In: Stadt, Land, Frust? Eine Greifswalder Studie zur arbeitsbezogenen Gesundheit im Stadt- und Landpfarramt. Leipzig 2019, S. 15-44). Dies spricht dafür, auch die Selbsteinschätzung der hier Befragten als vertrauenswürdig bzw. realitätsgerecht einzuschätzen.

<sup>26</sup> Vgl. a. a. O., S. 36.

## 1.7 Stellenumfang

Die Mehrheit aller Befragten arbeitet in einem Stellenumfang von 100 % (81,1 % bzw. 223 Personen). Jeweils 6,2 % (17 Personen) haben eine 75%-Stelle oder eine 50%-Stelle. Weitere 6,5 % (18 Personen) sind in einem anderen Stellenumfang tätig.

Dies entspricht der allgemeinen Stellensituation in der EKM: Die Mehrheit der Beschäftigungsverhältnisse (N = 823)<sup>27</sup> hat einen Stellenumfang von 100 % (84,2 % der Mitarbeitenden, 693 Personen). 6,2 % (51 Personen) haben eine 75 %-Stelle und 5,1 % (42 Personen) eine 50 %-Stelle. 4,5 % (37 Personen) sind in einem anderen Stellenumfang tätig.<sup>28</sup>

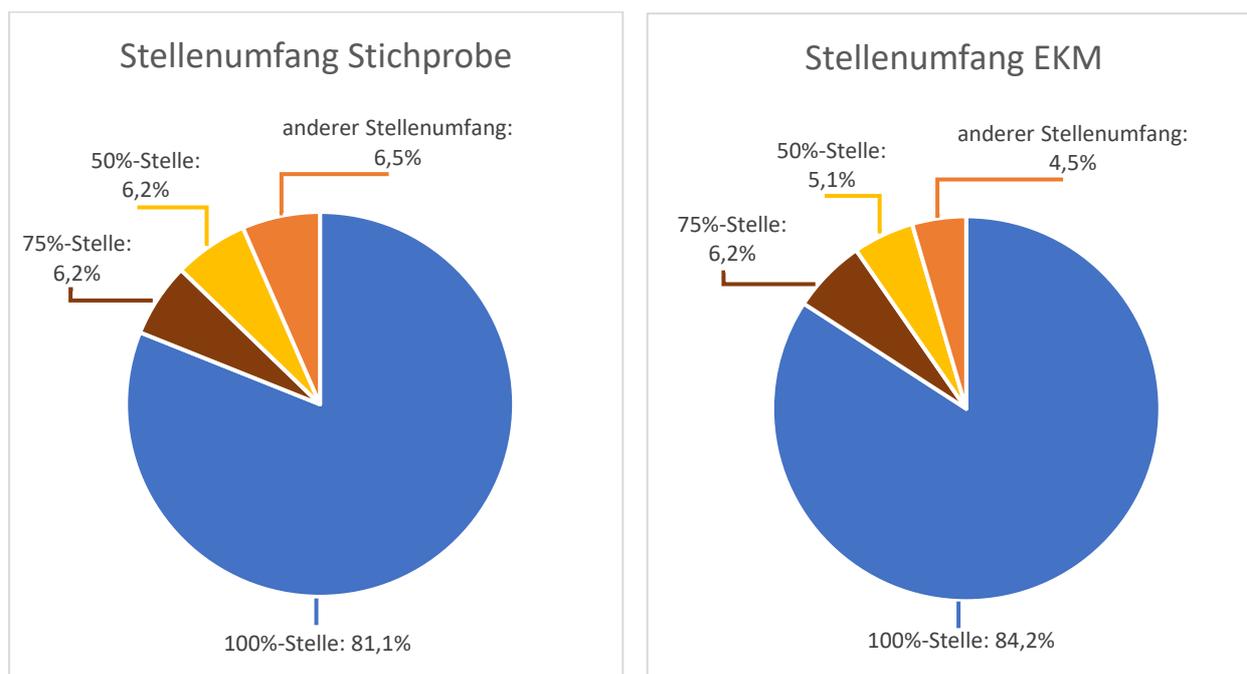


Abbildung 5: Stellenumfang der Befragten – Vergleich Stichprobe / EKM

## 1.8 Stellenprofil

Von den 272 Befragten, die Angaben zum Profil ihrer Stelle gemacht haben, arbeiten 72,8 % (198 Personen) zu 100 % in der Gemeindeseelsorge, 11,8 % (32 Personen) zu 100 % in der Spezialisierten Seelsorge und 15,4 % (42 Personen) sowohl in der Gemeindegemeinschaft als auch in der Spezialisierten Seelsorge.<sup>29</sup>

<sup>27</sup> Hier inklusive Pfarrpersonen in Leitungsämtern, theologische Kirchenbeamtinnen und -beamten, ordinierte Gemeindepädagoginnen und -pädagogen, Vikarinnen und Vikaren sowie Pfarrpersonen mit Beauftragung im Ruhestand, jedoch ohne Beurlaubte.

<sup>28</sup> 1,3 % (11 Personen) haben einen Stellenanteil bis zu 33,3 %, weitere 1,3 % (11 Personen) haben einen Stellenumfang von 57 %-66 % und 1,8 % (15 Personen) haben einen Stellenumfang von zwischen 78 und 95 %.

<sup>29</sup> Drei Personen machten keine Angabe zu dieser Frage; bei den Prozentangaben handelt es sich um gültige Prozent.

Von den 15,4 % (42 Personen) mit Stellenanteilen in beiden Seelsorgebereichen gibt eine Mehrheit (43,6 % bzw. 17 Personen) an, jeweils zu 50 % in der Gemeindeseelsorge sowie in der Spezialisierten Seelsorge tätig zu sein. Nur 14,4 % (6 Personen) gaben einen Stellenanteil unter 25 % für die Spezialisierte Seelsorge an.

Die landeskirchlichen Personalstatistiken ermöglichen keinen Abgleich dieser Daten, da dort weder anteilige noch vollzeitliche Beauftragungen für die Spezialisierte Seelsorge erfasst werden. Dafür wäre eine detaillierte Abfrage bei den Kirchenkreisen notwendig, was jedoch rückwirkend für das Jahr 2022 kaum realistisch erscheint. Darüber hinaus werden anteilige oder ehrenamtliche Beauftragungen für die Spezialisierte Seelsorge nicht in allen Fällen schriftlich fixiert, sondern beruhen z. T. auch auf mündlichen Absprachen mit dem Superintendenten bzw. der Superintendentin, so dass eine verlässliche Statistik hier kaum möglich scheint.

Die Angaben zur Kombination von Stellenteilen in verschiedenen Seelsorgebereichen spiegeln allerdings das Bemühen der Landeskirche und der Kirchenkreise, möglichst wenig klein(st)teilige Stellenanteile zu vergeben.

## 1.9 Bereiche der Spezialisierten Seelsorge

Von den Befragten, die zu 100 % in der Spezialisierten Seelsorge tätig sind oder die Stellenanteile in der Gemeinde- und der Spezialisierten Seelsorge haben,<sup>30</sup> wurden folgende Seelsorgebereiche als Tätigkeitsfeld benannt:

Krankenhausseelsorge:	30,8 % (28 Personen)
Schulseelsorge:	22,0 % (20 Personen)
Notfallseelsorge:	6,6 % (6 Personen)
Gefängnisseelsorge:	6,6 % (6 Personen)
Seelsorge für Menschen mit Migrationshintergrund:	6,6 % (6 Personen)
Polizeiseelsorge:	3,3 % (3 Personen)

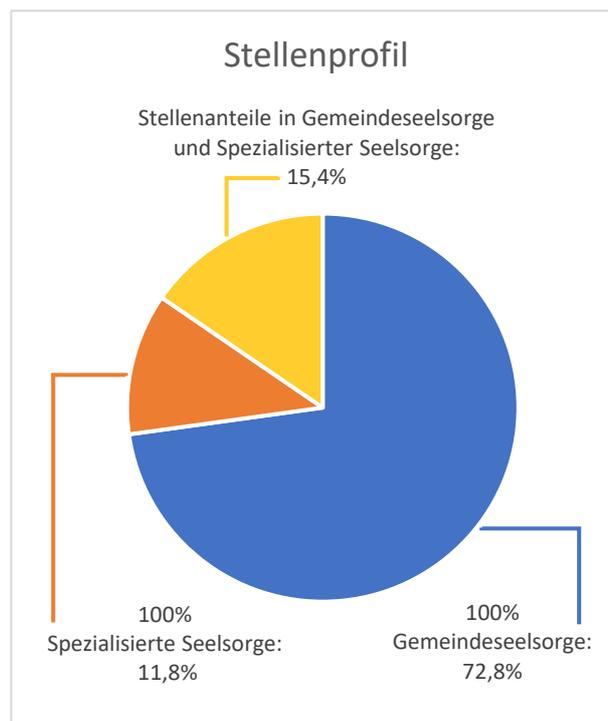


Abbildung 6: Stellenprofil / Seelsorgebereiche

<sup>30</sup> Insgesamt haben 72 Personen diese Frage beantwortet. Da einige Befragte in mehreren Feldern der Spezialisierten Seelsorge arbeiten, wurden insgesamt 91 gültige Antworten abgegeben. Die Prozentangaben beziehen sich auf diese Gesamtmenge der 91 Antworten.

Gehörlosenseelsorge: 3,3 % (3 Personen)  
 Telefonseelsorge: 2,2 % (2 Personen)  
 Andere: 18,6 % (17 Personen):  
 z. B. Seelsorge im Senioren- bzw. Pflegeheim (4 Personen),  
 Seelsorge in anderen diakonischen Einrichtungen (3 Personen),  
 Zirkus- und Schaustellerseelsorge (2 Personen);  
 Einzelangaben: Seelsorge für Haupt- und Ehrenamtliche  
 im Kirchenkreis, Seelsorge für Kinder und Jugendliche,  
 Weltanschauungsberatung u. a.

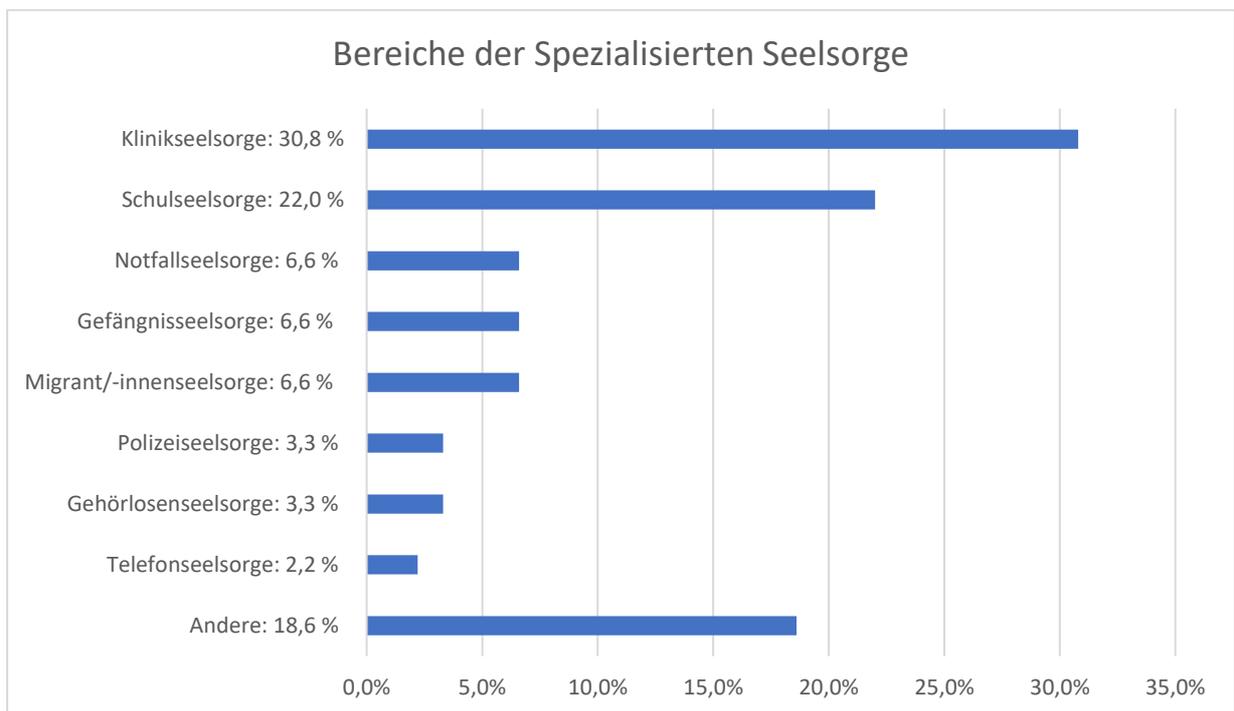


Abbildung 7: Bereiche der Spezialisierten Seelsorge

An der Online-Befragung nahmen demnach Seelsorgende fast aller Seelsorge-Bereiche teil, die auch im Rahmen der Visitationsbesuche interviewt wurden. Zugleich konnte sich die Mehrheit der Befragten in den angebotenen Antwortoptionen wiederfinden.

Lediglich die Seelsorge in der Bundeswehr fand keinen Eingang in die Befragung, da die betreffenden Personen nicht über die Kommunikationswege von Landeskirche und Kirchenkreisen erreichbar waren, sondern über das Militärdekanat in Berlin hätten kontaktiert werden müssen. Im Rahmen der Visitationsbesuche wurden jedoch drei Bundeswehr-Seelsorgende interviewt.

## 1.10 Zuständigkeitsbereich

Der Zuständigkeitsbereich von Befragten in der Gemeindeseelsorge bzw. mit Stellenanteil in der Gemeindeseelsorge umfasst im Mittel 9,6 Dörfer bzw. Orte<sup>31</sup> mit 6,7 Predigtstellen<sup>32</sup> und 1453 Gemeindegliedern<sup>33</sup>.

Der Zuständigkeitsbereich von Befragten in der Spezialisierten Seelsorge bzw. mit Stellenanteilen in der Spezialisierten Seelsorge umfasst im Mittel 4,5 Einrichtungen, Institutionen oder Standorte<sup>34</sup> mit 1052 Menschen<sup>35</sup> (Mitarbeitende, Gäste, Bewohner, Patienten o. ä.).

Bei den Angaben der Befragten fallen zum Teil extrem hohe Werte auf (siehe dazu die Fußnoten der vorigen Absätze). Leider gibt es keine landeskirchliche Statistik, die die Ortschaften, Predigtstätten und Gemeindeglieder pro Pfarrstelle dokumentiert; ebenso wenig existieren statistische Daten über die Zuständigkeitsbereiche in der Spezialisierten Seelsorge. Ein direkter Abgleich der Befragungsergebnisse ist daher nicht möglich. Eine eingehende Prüfung auf Fallebene ergab jedoch, dass auch für die Maximalwerte plausible Erklärungen denkbar sind – je nach Stellensituation des bzw. der Antwortenden und Interpretation der Frage. Insbesondere bei Stellenkombinationen, Vakanzvertretungen oder Leitungs-/Funktionspfarrämtern sind so viele Sonderfälle möglich, dass nicht begründet entschieden werden kann, ob eine einzelne Antwort realistisch ist oder nicht. Die Angabe der Mittelwerte und der Spanne zwischen Tiefst- und Höchstwerten ermöglicht jedoch eine Einordnung.

## 2 Ausbildung, Ansatz und Seelsorge-Verständnis

### 2.1 Aus-, Fort- und Weiterbildung im Bereich Seelsorge

Die nachfolgende Tabelle dokumentiert, über welche Art(en) der Seelsorgeausbildung die Befragten laut eigener Angabe verfügen:

---

<sup>31</sup> Die Angaben schwanken zwischen 1 und 260 Orten, wobei die Höchstzahlen von Superintendentinnen bzw. Superintendents angegeben werden; der höchste Wert einer Pfarrperson lag bei 85 Dörfern, was – rein theoretisch – bei einer 100%-Stelle mit Übernahme von zwei Vakanzstellen möglich ist. Bei der o. g. Durchschnittszahl wurden die Superintendentinnen und Superintendents nicht berücksichtigt.

<sup>32</sup> Die Angaben schwanken zwischen 1 und 260 Predigtstellen, wobei die Höchstwerte wiederum auf Superintendentinnen bzw. Superintendents zurückgehen; die höchste Angabe einer Pfarrperson lag bei 36 Predigtstellen. Bei der o. g. Durchschnittszahl wurden die Superintendentinnen und Superintendents nicht berücksichtigt.

<sup>33</sup> Als niedrigster Wert wurden 140 Gemeindeglieder angegeben, als höchster Wert 27.000 Gemeindeglieder bei einem Superintendenten/einer Superintendentin bzw. 20.000 Gemeindeglieder bei einer Pfarrperson. Bei der o. g. Durchschnittszahl wurden die Superintendentinnen und Superintendents nicht berücksichtigt.

<sup>34</sup> Die Angaben schwanken zwischen 1 und 120 Einrichtungen, Institutionen oder Standorten.

<sup>35</sup> Die Angaben schwanken zwischen 6 und 25.000 Menschen.

<b>Ansatz</b>	Anteil <b>aller Befragten</b> (N = 275)	Anteil der Befragten mit <b>100 % Gemeinde-seelsorge</b> (N = 198)	Anteil der Befragten mit <b>100 % Spezialisierter Seelsorge</b> (N = 32)
<b>KSA</b>	42,2 % (N = 116)	54 % (N = 107)	75 % (N = 24)
	<u>Offene Angaben:</u> 61,4 % Grundkurs/6 Wochen im Rahmen des Vikariats; 26,5 % mind. 2 Grundkurs ggf. + Aufbaukurs; 2 % andere: Kurzurse, Wochenende, Jahreskurse, Supervisor...		
<b>Gestaltseelsorge</b>	3,6 % (N = 10)	2,5 % (N = 5)	6,3 % (N = 2)
	<u>Offene Angaben:</u> Musiktherapie, Kompaktcurriculum, Tiefenpädagogik, 3-jährige Ausbildung, Gestaltarbeit		
<b>Tiefenpsychologischer Ansatz</b>	2,5 % (N = 7)	1,5 % (N = 3)	6,3 % (N = 2)
<b>Systemische Beratung</b>	7,3 % (N = 20)	4,5 % (N = 5)	12,5 % (N = 4)
	<u>Offene Angaben:</u> Aufstellungen, Gemeindeberatung, Organisationsentwicklung		
<b>Lösungsorientierte Kurzberatung</b>	9,1 % (N = 25)	7,6 % (N = 15)	9,4 % (N = 3)
	<u>Offene Angaben:</u> Kurzgespräch, Grundkurs, Aufbaukurs		
<b>Bioenergetischer Ansatz</b>	0,7 % (N = 2)	0,5 % (N = 1)	3,1 % (N = 1)
<b>Bibelzentrierter Ansatz</b>	4,4 % (N = 12)	3,5 % (N = 7)	3,1 % (N = 1)
	<u>Offene Angaben:</u> Gemeindepädagogik, Bibliodrama		
<b>Geistliche Begleitung</b>	17,5 % (N = 48)	16,2 % (N = 32)	15,6 % (N = 5)
	<u>Offene Angaben:</u> Ausbildung in Selbitz, Notfallseelsorge, Grundkurs, Aufbaukurs		
<b>Institutionsspezifische Weiterbildungen</b>	9,1 % (N = 25)	7,6 % (N = 15)	21,9 % (N = 7)
	<u>Offene Angaben:</u> Liturgische Präsenz, Seelsorge in der Psychiatrie, Zwischen Dienstaufsicht und Seelsorge, Seelsorge in der Kinderklinik		
<b>Sonstige</b>	25,5 % (N = 70)	25,3 % (N = 50)	31,3 % (N = 31,3)
	<u>Mehrfachnennungen:</u> Notfallseelsorge, TZI, Schulseelsorge, Coaching, Seelsorgliches Kurzgespräch, Supervision, Gefängnisseelsorge, Krisenintervention		

Die unterschiedlichen Angaben im Freifeld zur Klinischen Seelsorgeausbildung (KSA) resultieren aus einem Missverständnis der Ausbildungsstruktur. Die KSA ist in den Standards der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie (DGfP), Sektion KSA, geregelt. Sie besteht aus zwei KSA-Kursen (auch Grundkurse genannt) von in der Regel je 6 Wochen Dauer. Diese können separat absolviert werden. KSA-Kurse können unterschiedliche Themenschwerpunkte, Zielgruppen und Seelsorgepraxisfelder haben, zum Beispiel bei der

KSA für Schulseelsorge. Nach zwei KSA-Grundkursen kann eine Bescheinigung über den erfolgreichen Abschluss der KSA beantragt werden. Daran kann sich ein KSA-Aufbaukurs anschließen zur Vertiefung der Seelsorgepraxis oder zur Weiterführung zur pastoralpsychologischen Supervisionsausbildung und weiter zur Kursleiterin.

Erst seit 2009 gehört ein KSA-Grundkurs standardmäßig zur Vikariatsausbildung (alternativ absolvierbar innerhalb der ersten Amtsjahre). Dass dennoch mehr als jede bzw. jeder zweite Befragte mit einer 100 %-Stelle in der Gemeindeseelsorge angibt, über eine Form der KSA zu verfügen, zeigt an, dass auch bei vielen älteren Kolleginnen und Kollegen Interesse und Bedarf an einer Seelsorge-Ausbildung bestand.

In der Spezialisierten Seelsorge ist eine abgeschlossene KSA eine Zusatzvoraussetzung für viele Stellen. Dies erklärt den deutlich höheren Anteil der Befragten mit KSA unter den Spezialisiert Seelsorgenden.

Auch abseits der KSA geben die Befragten in der Spezialisierten Seelsorge fast durchgängig höhere Aus-, Fort- und Weiterbildungswerte an als ihre Kolleginnen und Kollegen in der Gemeindeseelsorge. Neben den genannten Zugangsvoraussetzungen bilden sich darin auch die spezifischen Kompetenzanforderungen in der Spezialisierten Seelsorge ab: Es ist sinnvoll und notwendig, dass Seelsorgende sich durch Fort- und Weiterbildungen für die Tätigkeit in ihrem spezifischen Arbeitsfeld qualifizieren.

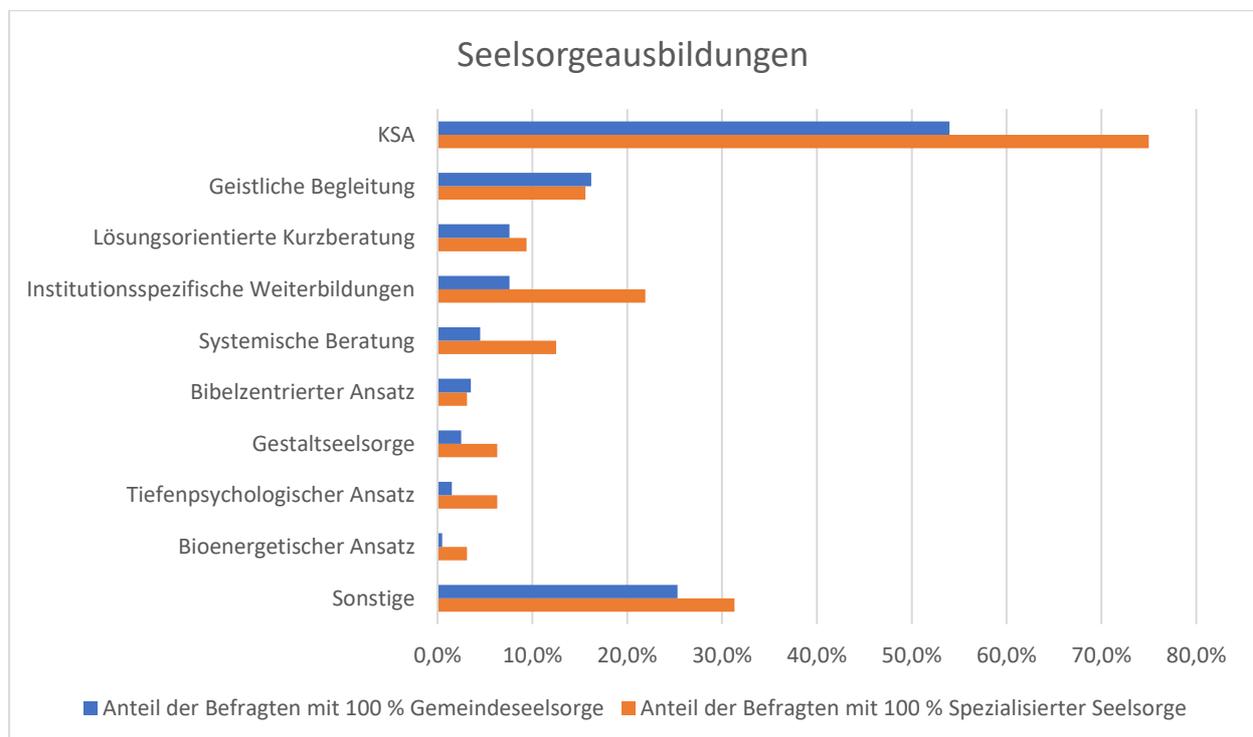


Abbildung 8: Seelsorgeausbildungen der Befragten – Vergleich Gemeindeseelsorge und Spezialisierte Seelsorge

Auffällig ist, dass die KSA die mit Abstand häufigste Form der Seelsorge-Ausbildung bei den Befragten darstellt (42,2 % / 116 Personen) – mit einigem Abstand gefolgt von der Ausbildung in Geistlicher Begleitung (17,5 % / 48 Personen). Dies sind die beiden

Ausbildungen, die auch von der EKM selbst angeboten werden (durch das Seelsorge-Seminar in Halle bzw. durch den Gemeindedienst in Kooperation mit der Christusbruderschaft Selbitz). Andere Ausbildungsmöglichkeiten werden seitens der EKM kaum bekannt gemacht bzw. beworben, weil es derzeit an Kooperationen mit den Ausbildungsinstituten anderer Landeskirchen mangelt, was nicht zuletzt eine Finanzierung der Aus- und Fortbildung für Mitarbeitende erschwert. Demensprechend werden solche Ausbildungsmöglichkeiten bisher nur von wenigen Seelsorgenden genutzt.

## 2.2 Theologischer Ansatz

Bei der Frage „Welchem theologischen Seelsorgeansatz folgen Sie?“ konnten die Befragten beliebig viele Optionen aus einer Liste auswählen. Die folgende Tabelle dokumentiert die Antworten in absteigender Häufigkeit (bezogen auf die Gesamtheit aller Befragten):

<b>Ansatz</b>	<b>Anteil aller Befragten</b> (N = 275)	<b>Anteil der Befragten mit 100 % Gemeindeseelsorge</b> (N = 198)	<b>Anteil der Befragten mit 100 % Spezialisierter Seelsorge</b> (N = 32)
<b>Alltagsseelsorge</b> (Eberhard Hauschildt u. a.)	49,5 % (N = 136)	53 % (N = 105)	31,3 % (N = 10)
<b>KSA</b> <sup>36</sup> (Hans-Christoph Piper, Richard Riess, Dietrich Stollberg, Michael Klessmann u. a.)	41,1 % (N = 113)	34,3 % (N = 68)	65,6 % (N = 21)
<b>Gemeindeseelsorge</b> (Wolfgang Trillhaas, Christian Möller, Wolfgang Drechsel u. a.)	37,1 % (N = 102)	43,9 % (N = 87)	12,5 % (N = 4)
<b>Pastoralpsychologie</b> (Joachim Scharfenberg, Michael Klessmann, Christoph Morgenthaler, Jürgen Ziemer u. a.)	21,1 % (N = 58)	19,7 % (N = 39)	40,6 % (N = 13)
<b>Biblische Seelsorge</b> (Helmut Tacke, Peter Bukowski u. a.)	18,5 % (N = 51)	20,7 % (N = 41)	9,4 % (N = 3)
<b>Seelsorge in Grenzbereichen</b> (Peter Frör, Nicole Frommann u. a.)	10,5 % (N = 29)	5,6 % (N = 11)	25 % (N = 8)
<b>Spiritual Care</b> (Traugott Roser u. a.)	9,5 % (N = 26)	4,5 % (N = 9)	31,3 % (N = 10)
<b>Seelsorge mit Kindern</b> (Barbara Städtler-Mach, Martina Plieth, Miriam Schade u. a.)	8,7 % (N = 24)	8,1 % (N = 16)	9,4 % (N = 3)

<sup>36</sup> Bei der Klinischen Seelsorge-Ausbildung (KSA) handelt es sich genau genommen nicht um einen *Seelsorgeansatz*, sondern einen *Ausbildungsansatz* bzw. eine *Lernmethode* für das Seelsorge-Lernen in Theorie und Praxis. Da diese Unterscheidung jedoch auch vielen KSA-Absolventinnen und -Absolventen nicht unbedingt geläufig ist, und der Ansatz der eigenen Ausbildung, sofern er überzeugend wirkte, durchaus als Seelsorgeansatz an sich verstanden werden kann, wurde die KSA in diese Abfrage mit aufgenommen.

<b>Ansatz (Fortsetzung)</b>	<b>Anteil aller Befragten</b> (N = 275)	<b>Anteil der Befragten mit 100 % Gemeindeseelsorge</b> (N = 198)	<b>Anteil der Befragten mit 100 % Spezialisierter Seelsorge</b> (N = 32)
<b>Energetische Seelsorge</b> (Manfred Josuttis u. a.)	8,7 % (N = 24)	9,1 % (N = 18)	6,3 % (N = 2)
<b>Interkulturelle Seelsorge</b> (Christoph Schneider-Harpprecht u. a.)	6,5 % (N = 18)	4,0 % (N = 8)	15,6 % (N = 5)
<b>Kerygmatische Seelsorge</b> (Hans Asmussen, Eduard Thurneysen)	5,8 % (N = 16)	4,0 % (N = 8)	3,1 % (N = 1)
<b>Feministische Seelsorge</b> (Elisabeth Naurath, Ursula Riedel-Pfäfflin/Julia Strecker u. a.)	5,1 % (N = 14)	5,1 % (N = 10)	9,4 % (N = 3)
<b>Hermeneutische Seelsorge</b> (Albrecht Grözinger u. a.)	5,1 % (N = 14)	6,1 % (N = 12)	0 % (N = 0)
<b>Offene Angaben</b> <i>Weitere theologische Ansätze:</i>  <i>weitere Aussagen:</i>	17,8 % Beziehungsorientierte Seelsorge (Michael Herbst), Systemische Seelsorge (Morgenthaler), Lebensdeutung (Hartmann), Ulrike Wagner-Rau, E. Frankl, Lohse, Schult nach Gefühl, nach Situation, nach Person, keine Zeit zum Lesen, keine Lust zum Lesen, kein spezieller Ansatz, nach Lebenserfahrung		

Zu beachten ist, dass mit dieser Frage nicht gelesene Literatur abgefragt wurde, sondern welchem Seelsorgeansatz die Befragten folgen bzw. sich nahe fühlen. Entsprechend sind die Werte als Sympathiebekundungen für die vorgeschlagenen Antwortoptionen zu verstehen.

Die Mehrfachnennungen zeigen an, dass in der Praxis i. d. R. nicht nur eine Seelsorgekonzeption leitend ist, sondern dass die Befragten sich je nach Kontext/Situation von verschiedenen Ansätzen leiten lassen. Dabei lassen sich unterschiedliche Profile von Befragten in der Gemeindeseelsorge und in der Spezialisierter Seelsorge erkennen:

Die hohen Zustimmungswerte für Alltagsseelsorge insgesamt sowie insbesondere unter Befragten in der Gemeindeseelsorge sind plausibel, wenn man Seelsorge in Alltagskontexten bzw. in Gestalt von Alltagsbegleitung als eine Hauptgestalt von Seelsorge im Gemeindepfarramt annimmt. Die Zustimmungswerte für den KSA-Ansatz korrelieren mit der KSA-Ausbildung, die viele Befragte durchlaufen haben (s. o.). Befragte in der Gemeindeseelsorge folgen eher dem gleichnamigen Ansatz der Gemeindeseelsorge, während Befragte aus der Spezialisierter Seelsorge sich stärker auf pastoralpsychologische Ansätze beziehen. Biblische Seelsorge scheint ebenfalls eher für Befragte aus der Gemeindeseelsorge anschlussfähig zu sein, wohingegen Seelsorge in Grenzbereichen und Spiritual Care wiederum bei Spezialisierter Seelsorgenden höhere Zustimmungswerte erreichen. Dass

interkulturelle Seelsorge eher von Befragten in der Spezialisierten Seelsorge als Seelsorgeansatz benannt wurde, kann darauf zurückgeführt werden, dass Spezialisierte Seelsorge deutlich milieu-übergreifender arbeitet und z. T. auch dezidiert interkulturelle Arbeitsfelder abdeckt (z. B. Seelsorge für Menschen mit Migrationshintergrund).

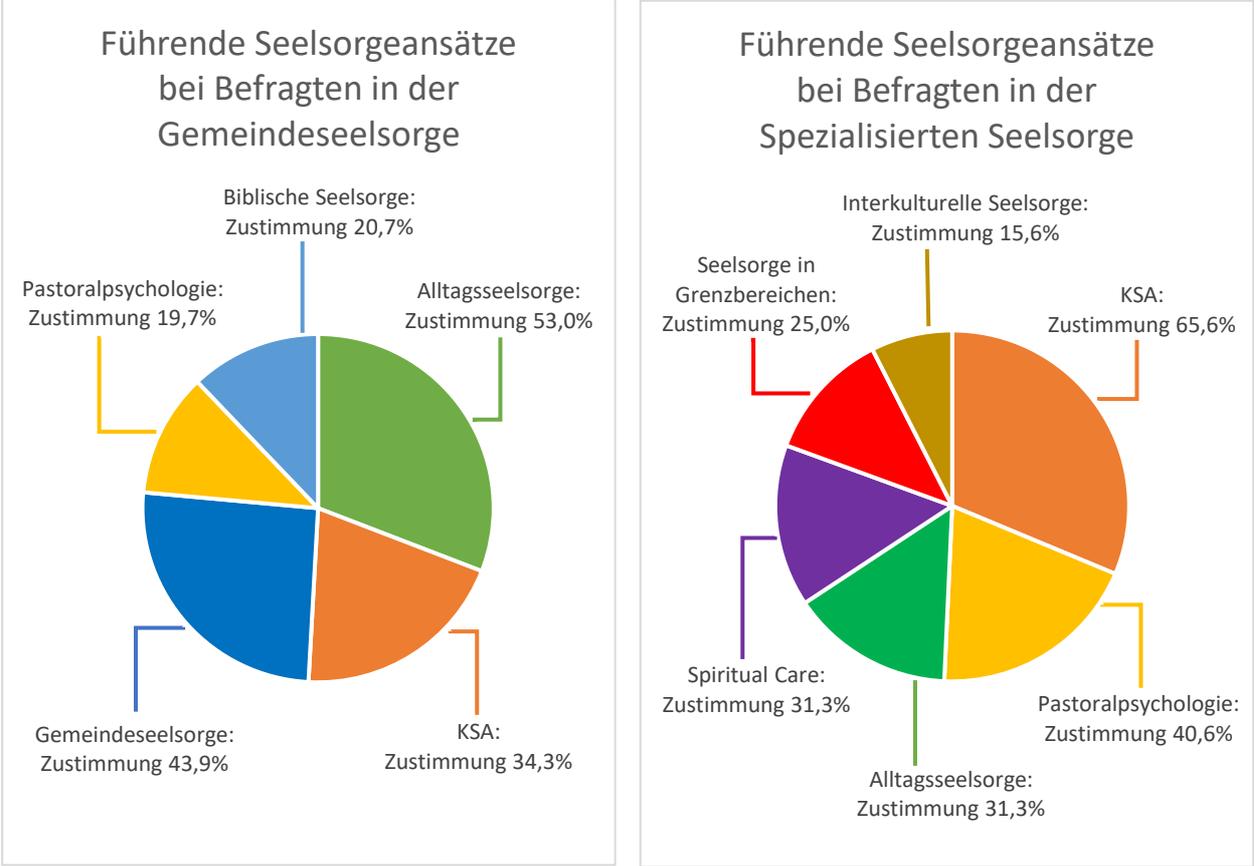


Abbildung 9: Führende Seelsorgeansätze – Vergleich Gemeindeseelsorge / Spezialisierte Seelsorge

## 2.3 Seelsorge-Verständnis

Auch zur Frage „Was verstehen Sie unter Seelsorge?“ konnten die Befragten beliebig viele Optionen aus einer Liste auswählen. Die folgende Tabelle dokumentiert die Antworten in absteigender Häufigkeit (bezogen auf die Gesamtheit aller Befragten):

Item	Anteil <b>aller Befragten</b> (N = 275)	Anteil der Befragten mit <b>100 % Gemeinde-seelsorge</b> (N = 198)	Anteil der Befragten mit <b>100 % Spezialisierter Seelsorge</b> (N = 32)	Anteil der Befragten, die im <b>städtischen Bereich</b> arbeiten (N = 79)	Anteil der Befragten, die im <b>ländlichen Bereich</b> arbeiten (N = 194)	Anteil der Befragten im Alter von <b>40 Jahren und jünger</b> (N = 55)	Anteil der Befragten <b>über 40 Jahre</b> (N = 214)
Kasualbegleitung	78,9 % (N = 217)	84,3 % (N = 167)	43,8 % (N = 14)	64,6 % (N = 51)	85,6 % (N = 166)	85,5 % (N = 47)	77,6 % (N = 166)
Trauerarbeit	77,8 % (N = 214)	79,8 % (N = 158)	62,5 % (N = 20)	81 % (N = 64)	77,3 % (N = 150)	89,1 % (N = 49)	75,2 % (N = 161)
Trost	73,1 % (N = 201)	76,8 % (N = 152)	62,5 % (N = 20)	73,4 % (N = 58)	73,7 % (N = 143)	67,3 % (N = 37)	74,8 % (N = 160)
Gespräche bei Gelegenheit (im Supermarkt, am Gartenzaun...)	67,3 % (N = 185)	70,2 % (N = 139)	46,9 % (N = 15)	62 % (N = 49)	70,1 % (N = 136)	76,4 % (N = 42)	65 % (N = 139)
Anteil am persönlichen Leben nehmen	61,8 % (N = 170)	63,1 % (N = 125)	59,4 % (N = 19)	57 % (N = 45)	64,4 % (N = 125)	72,7 % (N = 40)	59,8 % (N = 128)
zwischenmenschliche Nähe/Zu- wendung	56 % (N = 154)	54 % (N = 107)	65,6 % (N = 21)	57 % (N = 45)	56,2 % (N = 109)	52,7 % (N = 29)	57 % (N = 122)
Dasein, Präsenz als Kirche bei den Menschen	55,6 % (N = 153)	53,5 % (N = 106)	56,3 % (N = 18)	53,2 % (N = 42)	57,2 % (N = 111)	63,6 % (N = 35)	53,3 % (N = 114)

<b>Item</b>	<b>Anteil aller Befragten</b> (N = 275)	<b>Anteil der Befragten mit 100 % Gemeinde-seelsorge</b> (N = 198)	<b>Anteil der Befragten mit 100 % Spezialisierter Seelsorge</b> (N = 32)	<b>Anteil der Befragten, die im städtischen Bereich arbeiten</b> (N = 79)	<b>Anteil der Befragten, die im ländlichen Bereich arbeiten</b> (N = 194)	<b>Anteil der Befragten im Alter von 40 Jahren und jünger</b> (N = 55)	<b>Anteil der Befragten über 40 Jahre</b> (N = 214)
Seelsorge ist Lebensdeutung im Horizont christlichen Glaubens.	55,3 % (N = 152)	58,6 % (N = 116)	46,9 % (N = 15)	45,6 % (N = 36)	59,8 % (N = 116)	54,4 % (N = 30)	55,6 % (N = 119)
Geburtstagsbesuche	54,2 % (N = 149)	63,1 % (N = 125)	15,6 % (N = 5)	38 % (N = 30)	61,3 % (N = 119)	60 % (N = 33)	52,8 % (N = 113)
ein offenes Gespräch	51,3 % (N = 141)	51 % (N = 101)	59,4 % (N = 19)	57 % (N = 45)	49,5 % (N = 96)	52,7 % (N = 29)	50 % (N = 107)
Seelsorge ist Hilfe zum Leben aus dem Glauben.	49,5 % (N = 136)	50 % (N = 99)	40,6 % (N = 13)	48,1 % (N = 38)	50,5 % (N = 98)	45,5 % (N = 25)	50,5 % (N = 108)
Seelsorge ist eine geistliche Grundhaltung.	45,5 % (N = 125)	46,5 % (N = 92)	43,8 % (N = 14)	45,6 % (N = 36)	45,9 % (N = 89)	54,4 % (N = 30)	43 % (N = 92)
Konfliktlösung	45,1 % (N = 124)	43,4 % (N = 86))	53,1 % (N = 17)	54,4 % (N = 43)	41,8 % (N = 81)	34,5 % (N = 19)	47,2 % (N = 101)
mit den Menschen leben (als Pfarrperson)	40,4 % (N = 111)	44,9 % (N = 89)	9,4 % (N = 3)	17,7 % (N = 14)	50 % (N = 97)	49,1 % (N = 27)	37,9 % (N = 81)
Seelsorge ist Ausdruck von christlicher Gemeinschaft.	33,1 % (N = 91)	33,8 % (N = 67)	18,8 % (N = 6)	21,5 % (N = 17)	38,1 % (N = 74)	38,2 % (N = 21)	32,2 % (N = 69)
Seelsorge ist der Kern von Gemeindearbeit.	32,4 % (N = 89)	35,4 % (N = 70)	9,4 % (N = 3)	36,7 % (N = 29)	30,9 % (N = 60)	45,4 % (N = 25)	29,4 % (N = 63)

<b>Item</b>	<b>Anteil aller Befragten</b> (N = 275)	<b>Anteil der Befragten mit 100 % Gemeinde-seelsorge</b> (N = 198)	<b>Anteil der Befragten mit 100 % Spezialisierter Seelsorge</b> (N = 32)	<b>Anteil der Befragten, die im städtischen Bereich arbeiten</b> (N = 79)	<b>Anteil der Befragten, die im ländlichen Bereich arbeiten</b> (N = 194)	<b>Anteil der Befragten im Alter von 40 Jahren und jünger</b> (N = 55)	<b>Anteil der Befragten über 40 Jahre</b> (N = 214)
Zeit miteinander verbringen	28 % (N = 77)	29,3 % (N = 58)	15,6 % (N = 5)	20,3 % (N = 16)	31,4 % (N = 61)	40 % (N = 20)	25,2 % (N = 54)
Seelsorge ist (m)eine Reaktion auf einen Bedarf/ein Bedürfnis.	25,8 % (N = 71)	26,2 % (N = 53)	18,8 % (N = 6)	26,6 % (N = 21)	25,8 % (N = 50)	25,5 % (N = 14)	26,6 % (N = 57)
Seelsorge ist das „Eigentliche“ meiner Arbeit als Pfarrperson.	25,1 % (N = 69)	23,2 % (N = 46)	21,9 % (N = 7)	25,3 % (N = 20)	N = 25,3 % (N = 49)	27,3 % (N = 15)	24,3 % (N = 52)
Alles, was hilft, ist Seelsorge.	20,7 % (N = 57)	20,2 % (N = 40)	15,6 % (N = 5)	16,5 % (N = 13)	22,7 % (N = 44)	21,8 % (N = 12)	20,1 % (N = 43)
Im Grunde ist jedes Gespräch, das ich als Pfarrperson führe, Seelsorge.	12 % (N = 33)	11 % (N = 22)	12,5 % (N = 4)	11,4 % (N = 9)	12,4 % (N = 24)	7,3 % (N = 4)	13,6 % (N = 29)
Seelsorge ist ein Gespräch unter Glaubensgeschwistern (allgemeine Christenpflicht).	9,8 % (N = 27)	10,6 % (N = 21)		3,8 % (N = 3)	12,4 % (N = 24)	16,4 % (N = 9)	8,4 % (N = 18)
Anderes/Sonstiges: Einzelaussagen zum Seelsorgeverständnis	12 % (N = 31)	10,6 % (N = 21)	15,6 % (N = 5)	15,2 % (N = 12)	10,3 % (N = 20)	9,1 % (N = 5)	12,1 % (N = 26)

## **Freie Antworten zum Seelsorgeverständnis (Auswahl):**

- *Seelsorge heißt, sich einer bedürftigen Person auf Zeit zur Verfügung zu stellen.*
- *Seelsorge ist auch Dienst an Kirchenfernen.*
- *Seelsorge ist Da-Sein. Ich habe Zeit für Dich.*
- *Seelsorge ist die Wahrnehmung des christlichen Glaubens als eine resiliente Kraft und Vermittlung und Bestärkung der Hoffnung.*
- *Seelsorge ist eine Kernaufgabe in meinem Dienst.*
- *Seelsorge ist Unterstützung in der Nachfolge Jesu.*
- *Seelsorge ist Verkündigung.*
- *Seelsorge ist Wegbegleitung mit der Hoffnung, dass Gott sich einstellt / ganz praktische Hilfe für konkrete Nöte.*
- *Ja, auch mal mit den Männern am Stammtisch ein Bier trinken, zuhören und wenn es auf Themen des christlichen Glaubens kommt, von diesem sprechen. Allerdings nicht mit'm Holzhammer!*

### Stichwort-Nennungen:

- *Begleitung in Krisensituationen/Krankheit – bei Übergängen, geistliche Fragen und Sehnsüchte, persönliche Kontexte*
- *Begleitung von Kindern, Jugendlichen und Familien während des Lockdowns*
- *Beichte, Begleitung in Konflikt- und Krisensituationen*
- *Bestärkung und Ermutigung für Leben und Sterben im Angesicht der Nähe und Fürsorge Gottes*
- *Geistliche Solidarität im Ringen um eine Sprache, Hilfe um den Ausdruck und das Gehör des wahren Wortes für eine erfahrene und erlebte Wirklichkeit; Solidarität im Schweigen angesichts des Unsäglichen; Vergegenwärtigung von Gottes Solidarität.*
- *Gemeinsames ertragen / Unausprechliches aussprechen*
- *Hinführung und Stabilisierung für ein Leben in der Nachfolge Christi*
- *Hörbereitschaft, Geben und Nehmen*
- *Langzeitbegleitung von Menschen in Krisensituationen mit Begleitgesprächen, die auch eine therapeutische Dimension haben*
- *Lebensbegleitung auf Zeit*
- *Not teilen*
- *Räume öffnen und Ausdruck finden für das, was manchmal noch keine Worte hat.*
- *Seelsorge als Atemhilfe*
- *Seelsorglich predigen*
- *Teilnehmendenzentrierte Glaubenskursarbeit*
- *vermittelnde, betende Begleitung in den Sorgen der Seele*
- *Versicherung der Güte und persönlichen Zuwendung Gottes zu jedem Menschen, Halt (in Gottes Zusage) und Begleitung in Krisen und persönlichen Nöten, menschliche Annahme und ressourcenorientierte Nachfrage*
- *Zuwendung und Begleitung*

### **Methodische Einordnung**

Die vorgeschlagenen Antwortoptionen umreißen einerseits Konzeptionen aus der poime-nischen Literatur und andererseits Aspekte dessen, was die Befragten in den qualitativen Interviews als ihr Seelsorgeverständnis beschrieben haben. Sie bilden das breite Spektrum dessen, was unter Seelsorge verstanden werden kann, sehr gut ab. Gleichzeitig zeigt sich in den vielen Mehrfachantworten und den Freifeldangaben, dass das Phänomen Seel-sorge in keiner der vorgeschlagenen Optionen aufgeht.

Insgesamt ist bei der Interpretation der Daten – insbesondere bei einer Differenzierung nach verschiedenen Befragtengruppen – Zurückhaltung angebracht. Das Umfrage-Design und die kleinen Stichproben ermöglichen keine Aussagen darüber, welche prozentualen Unterschiede *statistisch signifikant* sind. Die Arbeitsgruppe konzentrierte sich daher auf offensichtliche Abweichungen über 20 %.

### **Allgemeine Beobachtungen**

Das Item *Kasualbegleitung* erreicht insgesamt die höchsten Zustimmungswerte (78,9 % aller Befragten). Dabei steht zu vermuten, dass unter Kasualbegleitung vorrangig die Vor- und Nachbereitung von Bestattungen/Trauerfeiern verstanden wird. Dies wäre konsonant a) mit der prominenten Nennung von Trauer/Trauerbegleitung und Tod als Themen der Seelsorge (s. u.) und b) mit den nahezu gleich hohen Zustimmungsraten zu *Seelsorge ist Trauerarbeit* und *Seelsorge ist Trost*.

Direkt nach den Items *Kasualbegleitung*, *Trauerbegleitung* und *Trost* hat das Item *Gesprä- che bei Gelegenheit* die nächsthöchsten Zustimmungswerte. Dies könnte zum einen da- rauf hinweisen, dass bei Alltagsgelegenheiten (wie z. B. beim Einkaufen, am Gartenzaun) tatsächlich Seelsorge stattfindet, weil die Seelsorgesuchenden mangels anderer Kontakt- flächen ihre Pfarrperson in genau diesen Situationen gezielt ansprechen. Zum anderen ist es möglich, dass *Gespräche bei Gelegenheit* tatsächlich oft ‚nur‘ freundliche Alltagsunter- haltungen sind, die Befragten sich darin aber in einer Berufsrolle angesprochen fühlen, auch wenn sie beispielsweise gerade privat unterwegs sind. Handeln in der Berufsrolle erfordert ein gewisses Energieniveau, das auch als Anstrengung empfunden werden kann. Da *Gespräche bei Gelegenheit* nahezu jederzeit an die Seelsorgenden herangetragen wer- den können, stellt sich die Frage, wann es für Seelsorgende überhaupt echte Pausen- und Regenerationszeiten gibt. Dass eine Mehrheit der Befragten ein stark situativ geprägtes Seelsorgeverständnis hat, gibt daher einen indirekten Hinweis auf die Arbeitsbelastung, die Seelsorgende in ihrer Tätigkeit tragen.

Über die Hälfte der Befragten bezeichnet *Geburtstagsbesuche* als Seelsorge. Im Gegensatz zu den *Gesprächen bei Gelegenheit* werden diese Begegnungen gezielt gesucht. Unab- hängig von bestimmten Gesprächsthemen wird offenbar dem Besuch an sich seelsorgli- che Qualität zugeschrieben: als Erweis von Zuwendung, Respekt und Würdigung anläs- slich des Geburtstags.

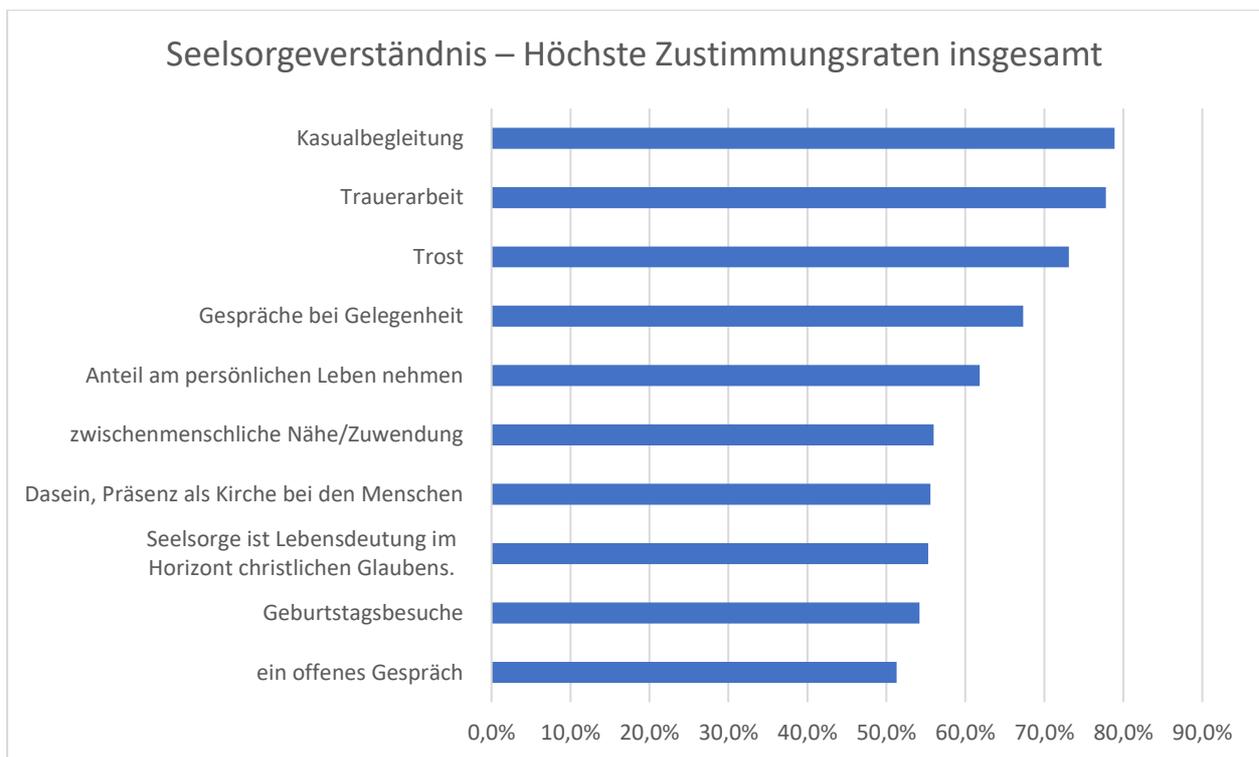


Abbildung 10: Seelsorgeverständnis – Items mit Zustimmungsraten über 50% bei der Gesamtheit der Befragten

### **Unterschiede zwischen Befragten aus der Gemeindeseelsorge und der Spezialisierten Seelsorge**

Für Befragte in der Gemeindeseelsorge ist Seelsorge vor allem *Kasualbegleitung* (84,3 % Zustimmung) sowie – assoziiert mit der Kasualie Beerdigung – *Trauerarbeit* und *Trost*. Bei Befragten der Spezialisierten Seelsorge findet das Item *Kasualbegleitung* dagegen nur 43,8 % Zustimmung, auch die inhaltlich verwandten Items haben niedrigere Werte. Hier wäre zu prüfen, ob dem eine Korrelation zwischen Quantität und Qualitätszuschreibung zugrunde liegt: Es wäre denkbar, dass die Befragten aus der Gemeindeseelsorge *Kasualbegleitung* deshalb stärker mit Seelsorge assoziieren, weil die Mehrheit der Kasualien – insbesondere Beerdigungen – von Gemeindepfarrpersonen durchgeführt wird und eher selten in Feldern der Spezialisierten Seelsorge (Krankenhaus, Schule, Gefängnis etc.). Wenn die Befragten aus der Gemeindeseelsorge häufiger in diesem Tätigkeitsfeld aktiv sind, haben sie auch mehr Gelegenheit, diese Situationen als *Seelsorgebegegnungen* wahrzunehmen. Aus der umgekehrten Perspektive betrachtet ist es bemerkenswert, dass immerhin 56,2 % der Befragten in der Spezialisierten Seelsorge *Kasualbegleitung* nicht als Seelsorge verstehen. Dabei bleibt offen, ob diese Befragten ausschließlich an ihre eigenen (Seelsorge-)Praxis denken, die kaum bzw. keine Kasualien umfasst, oder ob sie *Kasualbegleitung* primär organisatorisch verstehen (Vorbereitung von Kasualgottesdiensten) und daher von Seelsorgegesprächen unterscheiden.

Auch das Item *Gespräche bei Gelegenheit* findet mehr Zustimmung bei Befragten aus der Gemeindeseelsorge als bei Befragten aus der Spezialisierten Seelsorge (70,2 % gegenüber 46,9 %), ähnlich verhält es sich mit dem Item *Geburtstagsbesuche* (63,1 % gegenüber 15,6 % Zustimmung). Auch hier wäre zunächst zu prüfen, ob Gemeindeseelsorgende

derartige soziale Gelegenheiten in ihrem Lebens- und Arbeitsalltag schlicht häufiger erleben. In jedem Fall erleben bzw. definieren sie diese Kontakte häufiger als Seelsorgebegegnung als ihre Kolleginnen und Kollegen in der Spezialisierten Seelsorge.

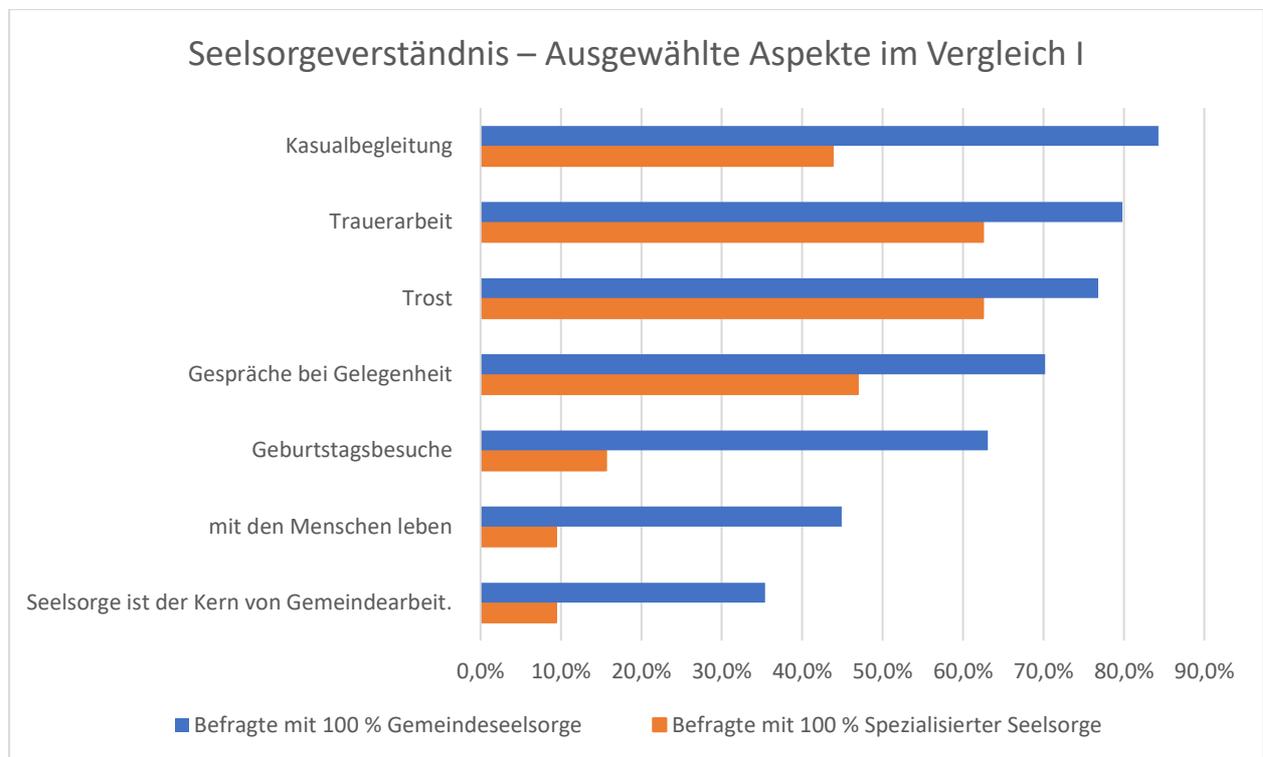


Abbildung 11: Seelsorgeverständnis – Ausgewählte Items im Vergleich Gemeindeseelsorge / Spezialisierte Seelsorge

44,9 % der Befragten aus der Gemeindeseelsorge empfinden bereits *Mit den Menschen leben* als Seelsorge, wohingegen nur 9,4 % der Spezialisiert Seelsorgenden diesem Item zustimmen. Hier lässt sich vermuten, dass hinter der Zustimmung zu diesem Item die Idee einer Totalrolle als Seelsorger bzw. Seelsorgerin steht, die auch das persönliche Leben an einem bestimmten Ort umgreift. Befragte aus der Spezialisierten Seelsorge scheinen demgegenüber stärker an einer Berufsrolle orientiert zu sein, bei der die seelsorgliche Tätigkeit auf bestimmte Arbeitsfelder, Kontexte, Zeiten usw. begrenzt ist.

35,4 % der Befragten aus der Gemeindeseelsorge verstehen Seelsorge als *den Kern von Gemeindearbeit*. Auch 9,4 % der Befragten der Spezialisierten Seelsorge stimmten diesem Item zu. Offen bleibt, ob die überwiegende Mehrheit der Befragten aus der Spezialisierten Seelsorge dem Item *an sich* nicht zustimmt, oder ob sie lediglich ihr eigenes Arbeitsfeld im Blick hatten, das eben nicht im Gemeindekontext verortet ist.

### **Unterschiede zwischen Befragten aus dem ländlichen und städtischen Raum**

Das Item *Kasualbegleitung* findet mehr Zustimmung bei Befragten aus dem ländlichen Bereich (85,6 %) als bei Befragten aus dem städtischen Bereich (64,6 %). Hier wäre zu überlegen, ob im ländlichen Bereich eine stärkere (ggf. generationenüberreifende) Bekanntheit und Vertrautheit zwischen Gemeindegliedern und Pfarrperson vorausgesetzt werden kann, die eine stärker seelsorgliche Prägung von Kasualgesprächen ermöglicht,

wohingegen im städtischen Bereich aufgrund einer höheren Anonymität der Organisationsaspekt von Kasualgesprächen im Vordergrund steht und diese mithin weniger als Seelsorgebegegnung wahrgenommen werden. Auch eine Korrelation mit der Quantität ist denkbar: In vielen Städten der EKM sind kirchliche Beerdigungen selten geworden; die Beisetzungen werden zunehmend von den Bestattungsinstituten oder freien Rednerinnen bzw. Rednern übernommen.

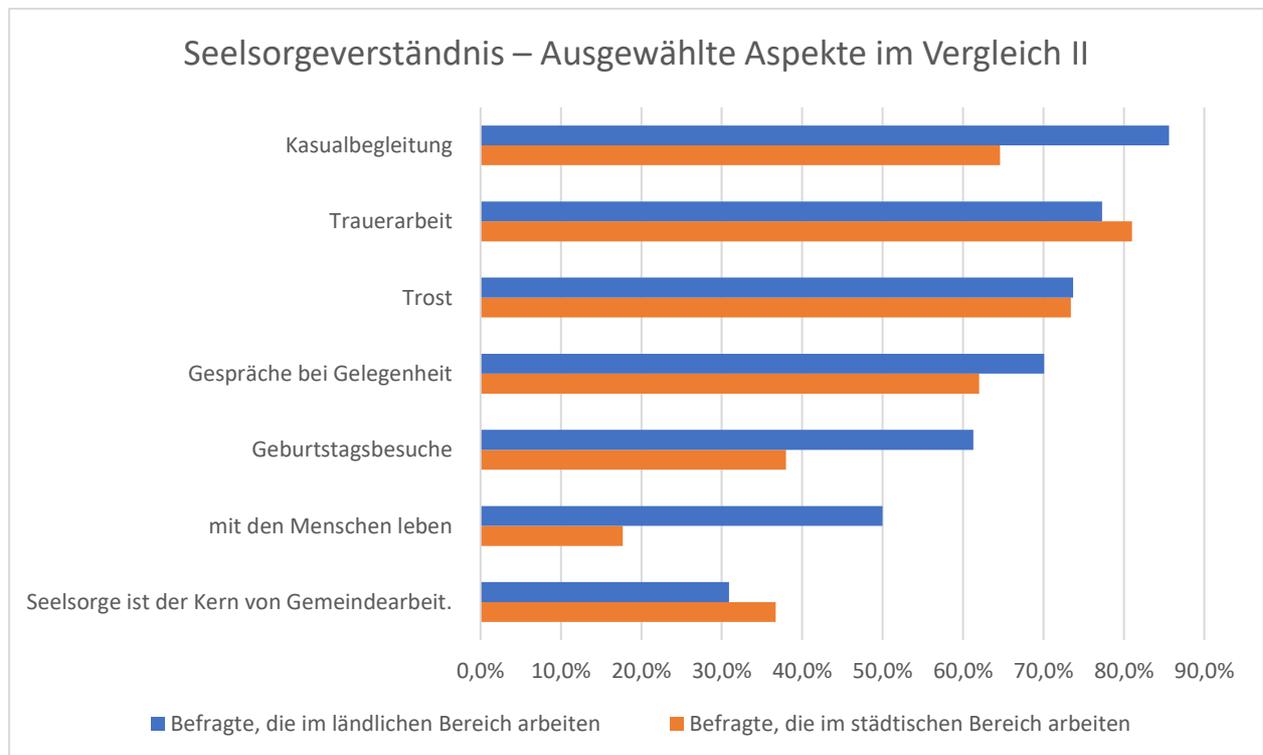


Abbildung 12: Seelsorgeverständnis – Ausgewählte Items im Vergleich ländlicher / städtischer Bereich

Auch beim Item *Geburtstagsbesuche* zeigen sich Unterschiede: 61,3 % der Befragten aus dem ländlichen Bereich verstehen diese Besuche als Seelsorge – gegenüber 38 % der Befragten aus dem städtischen Raum. Hier wäre zunächst zu klären, ob dem ein Unterschied in der *Quantität* der Geburtstagsbesuche zugrunde liegt, also ob z. B. Seelsorgende in der Stadt schlicht weniger Geburtstagsbesuche machen als ihre Kolleginnen und Kollegen im ländlichen Bereich, und sie diese Besuche dementsprechend seltener als Seelsorgebegegnungen erleben. Darüber hinaus ist die Schnittmenge zwischen Befragten in der Spezialisierten Seelsorge und Befragten im städtischen Bereich zu beachten: Viele Arbeitsfelder der Spezialisierten Seelsorge sind im städtischen Kontext verortet (vgl. Abschnitt I.2) und zählen zugleich Geburtstagsbesuche nicht zu ihrem typischen Aufgabenportfolio (z. B. Schulseelsorge, Telefonseelsorge etc.).

50 % der Befragten im ländlichen Bereich verstehen *Mit den Menschen leben* als Seelsorge, während nur 17,7 % der Befragten im städtischen Raum diesem Item zustimmen. Hier ist eine größere Anonymität im Leben in der Stadt als Ursache zu vermuten.

## **Unterschiede zwischen den Altersgruppen**

Die Differenzierung der Befragten nach Alter (40 Jahre und jünger vs. über 40 Jahre) ergab keine wesentlichen Abweichungen in den Antworten. Die höchste Abweichung von 16 % ergab sich beim Item *Seelsorge ist der Kern von Gemeindefarbeit*: Dem stimmten 45,4 % der Befragten von maximal 40 Jahren zu, aber nur 29,4 % der Befragten über 40 Jahren. Hier wäre zu prüfen, ob sich darin ein (beginnender) Paradigmenwechsel in der Seelsorgeausbildung und/oder eine veränderte gesellschaftliche und gesamtkirchliche Situation widerspiegelt.

## **Einflüsse auf das Seelsorgeverständnis**

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Seelsorgeverständnis vor allem vom jeweiligen Arbeitsfeld und in geringerem Maße auch vom Lebensumfeld (Stadt/Land) geprägt ist, kaum hingegen vom Alter der Befragten.

Bei den Items *Kasualbegleitung*, *Geburtstagsbesuche* und *Mit den Menschen leben (als Pfarrperson)* zeigen sich deutliche Abweichungen sowohl zwischen Befragten aus der Gemeindefseelsorge und der Spezialisierten Seelsorge als auch zwischen Befragten aus dem ländlichen und dem städtischen Raum. An der Frage, ob Gespräche bei Gelegenheit Seelsorge sind, scheiden sich vor allem die Geister von Befragten aus der Gemeindefseelsorge und der Spezialisierten Seelsorge.

Aus den Unterschieden in der Zustimmung zu diesen Items ergibt sich die Frage, ob hier evtl. Ansätze zu verschiedenen Typen von Seelsorgeverständnissen liegen. Zugleich stellt sich die Anschlussfrage, *was* eine Kasualbegleitung, einen Geburtstagsbesuch, ein Gespräch bei Gelegenheit zu einer Seelsorgebegegnung macht – und wann diese Qualität nicht zuerkannt wird.

## **Beobachtungen zu den Freifeld-Antworten**

Viele der frei formulierten Antworten weisen eine inhaltliche Nähe zu verschiedenen Items auf und können als Entfaltung bzw. Vertiefung der vorgeschlagenen Antworten verstanden werden (z. B. „Seelsorge ist Da-Sein. Ich habe Zeit für Dich.“, „Not teilen“ oder „Zuwendung und Begleitung“ als Explikation des Items *Dasein, Präsenz als Kirche bei den Menschen*).

Auffällig viele freie Antworten umschreiben den Aspekt der Lebenshilfe und Lebensbegleitung aus dem Glauben bzw. die geistliche Zurüstung für ein Leben als Christ bzw. Christin (vgl. Item *Seelsorge ist Hilfe zum Leben aus dem Glauben*). Mehrere freie Antworten betonen die kerygmatische Dimension der Seelsorge (z. B. „Seelsorge ist Verkündigung“, „seelsorglich predigen“, „teilnehmendenzentrierte Glaubenskursarbeit“), die in den vorgeschlagenen Antwortoptionen nur indirekt repräsentiert ist. Einen thematischen Überschuss gegenüber den vorgegebenen Items bilden die Antworten, die explizit auf die Begleitung in Krisensituationen Bezug nehmen (z. B. „Begleitung in Konflikt- und Krisensituationen“, „Krisenintervention“, „Langzeitbegleitung von Menschen in Krisensituationen“). Auch seelsorgliche Haltungen („Hörbereitschaft, Geben und Nehmen“,

„Gemeinsames Ertragen / Unaussprechliches aussprechen“) und konkrete Zielgruppen („Begleitung von Kindern, Jugendlichen und Familien während des Lockdowns“, „Seelsorge ist auch Dienst an Kirchenfernen“) werden genannt.

Aus methodischer und theologischer Sicht verdienen insbesondere zwei Rückmeldungen zur Item-Liste Beachtung:

- a) „Die Fragestellungen sind zu schwarz/weiß, z. B. *Seelsorge ist der Kern von Gemeindegearbeit*. Ich würde sagen: Seelsorge ist *ein* Kern von Gemeindegearbeit.“ Diese Antwort verweist auf die methodische Entscheidung, die einzelnen Items pointiert zu formulieren, um eine eindeutige Positionierung (Zustimmung/Ablehnung) zu evozieren. Dieses Vorgehen blendet jedoch Grauzonen, Zwischentöne oder Einschränkungen („Ja, wenn...“) aus. Zudem bleibt offen, was die einzelnen Befragten unter den jeweiligen Items konkret verstanden haben. Wann bzw. unter welchen Umständen einem Item der Charakter von Seelsorge zugeschrieben oder abgeschrieben wird, ist nicht erkennbar.
- b) Auf dieses Problem verweist eine weitere Freifeld-Antwort: „Viele der aufgeführten Punkte sind wichtig, weil sie Kontaktflächen für die Seelsorge schaffen, selber für mich aber noch nicht Seelsorge sind, wie z. B. Geburtstagsbesuche oder Gespräch im Supermarkt oder sich bei Festen zeigen.“ Die eigentliche Frage, die anhand der hier dokumentierten Daten nicht beantwortet werden kann, ist die nach den Kriterien von Seelsorgebegegnungen.

### **3 Themen, Elemente und Kooperationen in der Seelsorge**

#### **3.1 Themen in der Seelsorge**

Die Befragten wurden gebeten, aus einer Liste mit Vorschlägen bis zu zehn Themen auszuwählen, die in ihrer Seelsorgepraxis am häufigsten zur Sprache kommen, und damit ein Ranking nach Häufigkeit zu erstellen.

Die Themen auf den ersten drei Plätzen der Rankingliste lauten *Trauer/Trauerbegleitung, Einsamkeit, Angst, Alter und Altwerden, Depression, Schuld*.

Auf den mittleren vier Plätzen stehen die Themen *Überforderung/Überlastung, Krankheit, Belastungen, Lebenserzählungen, Biographiearbeit, Tod, Beziehungsfragen, Begleitung von Sterbeprozessen, Spannungen/Konflikte zwischen Arbeit und Familie, Pflege von Angehörigen, Identitätsfragen, Partnerschaftskonflikte*.

Die letzten drei Plätzen des Rankings belegen die Themen *Glaubensfragen, spirituelle Suche, Umgang mit sozialen Konflikten, Krisen in der Gemeinde, psychische Erkrankungen*.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Seltene Themen (N gleich/weniger 30): Beruf/Arbeitslosigkeit, Demenz, Teilhabe und Einbindung in soziale Systeme, Erziehungsfragen, Suizidgedanken, Finanzielle Sorge, Sucht, Sternenkinder, Sexualisierte



*Abbildung 13: Themen der Seelsorge – Ranking Platz 1-10*

Die Nennung der Themen, die jeweils als die zehn häufigsten Inhalte von Seelsorgegesprächen eingestuft werden, macht deutlich: Lebensende, Tod, Trauer und Lebensprobleme/Lebenskrisen gehören zur thematischen Kernkompetenz von Seelsorgenden.<sup>38</sup> Seelsorgende müssen dabei Antworten auf Fragen haben, die andere Professionen/Berufsgruppen wie medizinisches Fachpersonal oder Psychotherapeutinnen und -therapeuten nicht haben müssen.

Glaubensfragen werden eher selten explizit thematisiert, stehen aber häufig hinter den verbalisierten Anliegen, die Seelsorgenden entgegengebracht werden. Es gehört daher zur methodischen Kernkompetenz Seelsorgender, diese impliziten Glaubens- und Sinnfragen wahrzunehmen und sachgerecht zu bearbeiten (d. h. einerseits ohne Übergriffigkeit und missionarische Verzweckung, andererseits mit selbstverständlicher Rede von Gott sowie selbstbewusstem Rückgriff auf geistliche Elemente und Methoden wie Gebet, Segen etc.).

---

Gewalt/Missbrauch, Liebeskummer bei Jugendlichen, sexuelle Orientierung, Wiedereingliederung nach Krankheiten, Biblische Geschichten/Biblische Personen, Schwangerschaft/Schwangerschaftskonflikte; weitere Einzelthemen in den Freifeldern.

<sup>38</sup> Insbesondere bei einem Seelsorgeverständnis, das sich an 1 Kor 12,26 orientiert (*freut euch mit den Fröhlichen, weint mit den Weinenden*), haben natürlich auch freudige Themen Raum in der Seelsorge. Gleichwohl gilt: Nur wer auch und gerade mit den „schweren“ Themen kompetent umgehen kann, ist insgesamt kompetent in der Seelsorge.

### 3.2 Elemente der Seelsorge

Die Befragten wurden gebeten, anhand einer Vorschlagsliste anzugeben, welche geistlichen Elemente ihre Seelsorgepraxis kennzeichnen und wie häufig diese jeweils in ihren Seelsorgekontakten vorkommen. Die Skala für die Häufigkeit war definiert mit

1 = nie (bei 0 von 10 Kontakten)      2 = selten (bei 1-3 von 10 Kontakten)      3 = regelmäßig (bei 4-7 von 10 Kontakten)      4 = bei (nahezu) jedem Seelsorge-Kontakt (bei 8-10 von 10 Kontakten)

Die folgende Tabelle dokumentiert sowohl die Mittelwerte (MW)<sup>39</sup> und Standardabweichungen (SDW)<sup>40</sup> als auch die prozentuale Verteilung der Häufigkeitsangaben.

<b>Element</b>	<b>Gesamtheit aller Befragten</b>		<b>Befragte mit 100 % Gemeindeseelsorge</b>		<b>Befragte mit 100 % Spezialisierte Seelsorge</b>	
	<i>Mittelwert</i>	<i>Verteilung</i>	<i>Mittelwert</i>	<i>Verteilung</i>	<i>Mittelwert</i>	<i>Verteilung</i>
Gebet	MW 2,71 SDW = .730	Nie 2,2 % Selten 38,7 % Regelmäßig 45 % Nahezu immer 14 %	MW = 2,79 SDW = .725	Nie 0,5 % Selten 37,6 % Regelmäßig 44,7 % Nahezu immer 17,3 %	MW = 2.47 SDW= .819	Nie 10 % Selten 43,3 % Regelmäßig 36,7 % Nahezu immer 10 %
Segen	MW 2,58 SDW = .745	Nie 3,4 % Selten 47,7 % Regelmäßig 36,8 % Nahezu immer 12 %	MW = 2,6 SDW = .751	Nie 3,1 % Selten 46,6 % Regelmäßig 37,3 % Nahezu immer 13,0 %	MW = 2.52 SDW = .871	Nie 10,3 % Selten 41,4 % Regelmäßig 34,5 % Nahezu immer 13,8 %
Beichte	MW 1,53 SDW = .581	Nie 51,2 % Selten 45,2 % Regelmäßig 3,2 % Nahezu immer 0,4 %	MW = 1,48 SDW= .582	Nie 55,7 % Selten 41,0 % Regelmäßig 2,7 % Nahezu immer 0,5 %	MW = 1.85 SDW = .534	Nie 22,2 % Selten 70,4 % Regelmäßig 7,4 % Nahezu immer 0 %

<sup>39</sup> Der Mittelwert (MW) bezeichnet das arithmetische Mittel. Zur Berechnung werden Beobachtungsdaten addiert, anschließend wird die Summe durch die Anzahl der Daten geteilt.

<sup>40</sup> Die Standardabweichung (SDW) ist ein Maß für die Streubreite der Werte eines Merkmals rund um dessen Mittelwert.

<b>Element</b>	<b>Gesamtheit aller Befragten</b>		<b>Befragte mit 100 % Gemeindeseelsorge</b>		<b>Befragte mit 100 % Spezialisierte Seelsorge</b>	
	<i>Mittelwert</i>	<i>Verteilung</i>	<i>Mittelwert</i>	<i>Verteilung</i>	<i>Mittelwert</i>	<i>Verteilung</i>
Abendmahl	MW 1,6 SDW =.552	Nie 43,2 % Selten 53,6 % Regelmäßig 3,2 % Nahezu immer 0 %	MW = 1,59 SDW=.547	Nie 43,9 % Selten 53,3 % Regelmäßig 2,8 % Nahezu immer 0 %	MW = 1.67 SDW = .620	Nie 40,7 % Selten 51,9 % Regelmäßig 7,4 % Nahezu immer 0 %
Kerze anzünden	MW 2,21 SDW =.840	Nie 20,4 % Selten 45 % Regelmäßig 28,1 % Nahezu immer 6,5 %	MW = 2.26 SDW=.838	Nie 18,4 % Selten 43,7 % Regelmäßig 31,1 % Nahezu immer 6,8 %	MW = 2.08 SDW = .796	Nie 23,1 % Selten 50 % Regelmäßig 23,1 % Nahezu immer 3,8 %
Arbeit mit Symbolen/ Gegenständen	MW 1,85 SDW =.790	Nie 36,8 % Selten 44,1 % Regelmäßig 16,2 % Nahezu immer 2,8 %	MW = 1.74 SDW=.754	Nie 42,7 % Selten 43,3 % Regelmäßig 11,8 % Nahezu immer 2,2 %	MW = 2.31 SDW = .736	Nie 11,5 % Selten 50 % Regelmäßig 34,6 % Nahezu immer 3,8 %
Bezug zu biblischen Geschichten/ Personen	MW 2,3 SDW =.743	Nie 11,2 % Selten 53,5 % Regelmäßig 29,5 % Nahezu immer 5,8 %	MW = 2.25 SDW=.732	Nie 12,9 % Selten 53,2 % Regelmäßig 29,6 % Nahezu immer 4,3 %	MW = 2.5 SDW = .745	Nie 3,6 % Selten 53,6 % Regelmäßig 32,1 % Nahezu immer 10,7 %
Geistliches Liedgut	MW 2,14 SDW =.747	Nie 19,5 % Selten 49,4 % Regelmäßig 28,8 % Nahezu immer 2,3 %	MW = 2.19 SDW=7.28	Nie 17,1 % Selten 48,7 % Regelmäßig 32,6 % Nahezu immer 1,6 %	MW = 2.07 SDW = .917	Nie 29,6 % Selten 40,7 % Regelmäßig 22,2 % Nahezu immer 7,4 %
Geistliche Druckerzeugnisse	MW 1,98 SDW =.826	Nie 30,4 % Selten 46,6 % Regelmäßig 18,2 % Nahezu immer 4,9 %	MW = 1.95 SDW=.811	Nie 31,1 % Selten 44,6 % Regelmäßig 20,3 % Nahezu immer 3,4 %	MW = 2.31 SDW = 1.050	Nie 23,1 % Selten 42,3 % Regelmäßig 15,4 % Nahezu immer 19,2 %

<b>Element</b>	<b>Gesamtheit aller Befragten</b>		<b>Befragte mit 100 % Gemeindeseelsorge</b>		<b>Befragte mit 100 % Spezialisierte Seelsorge</b>	
	<i>Mittelwert</i>	<i>Verteilung</i>	<i>Mittelwert</i>	<i>Verteilung</i>	<i>Mittelwert</i>	<i>Verteilung</i>
Aussegnung	MW 1,91 SDW =.593	Nie 20,7 % Selten 69,1 % Regelmäßig 8,5 % Nahezu immer 1,6 %	MW = 1.92 SDW=.533	Nie 17,8 % Selten 72,8 % Regelmäßig 8,9 % Nahezu immer 0,6 %	MW = 2.00 SDW = .816	Nie 24 % Selten 60 % Regelmäßig 8 % Nahezu immer 8 %
<b>Wenn sie mit Symbolen/Gegenständen arbeiten, welche nutzen sie?</b> (Mehrfachnennungen; alle Befragte)			<i>Engel, Kerzen, Naturmaterialien (Muschel, Stein, ...), Bilder/Karten/Hefte, Kreuz.</i>			

Die vorgeschlagenen Items benennen Elemente, die klassischerweise als spezifisch geistliche Aspekte, Methoden und Medien von Seelsorge gelten. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass diese Elemente mit Ausnahme von Gebet und Segen *mehrheitlich selten* in der Seelsorgepraxis angewendet werden. Dies mag in einer mangelnden Nachfrage aufgrund von Traditionsabbrüchen begründet liegen (z. B. bei Beichte und Aussegnung) und/oder durch ungünstige Rahmenbedingungen verursacht werden: Eine Beichte passt beispielsweise nicht in den Rahmen der so häufig als Seelsorge identifizierten *Gespräche bei Gelegenheit* (s. o.), für das Abendmahl werden Brot und Wein/Saft benötigt etc. Darüber hinaus wird der Gebrauch der abgefragten Elemente nicht verlässlich ausgebildet, was ein selbstverständliches Einbeziehen dieser Elemente in die Seelsorgepraxis und ein selbstbewusstes, proaktives Anbieten derselben hindern kann.

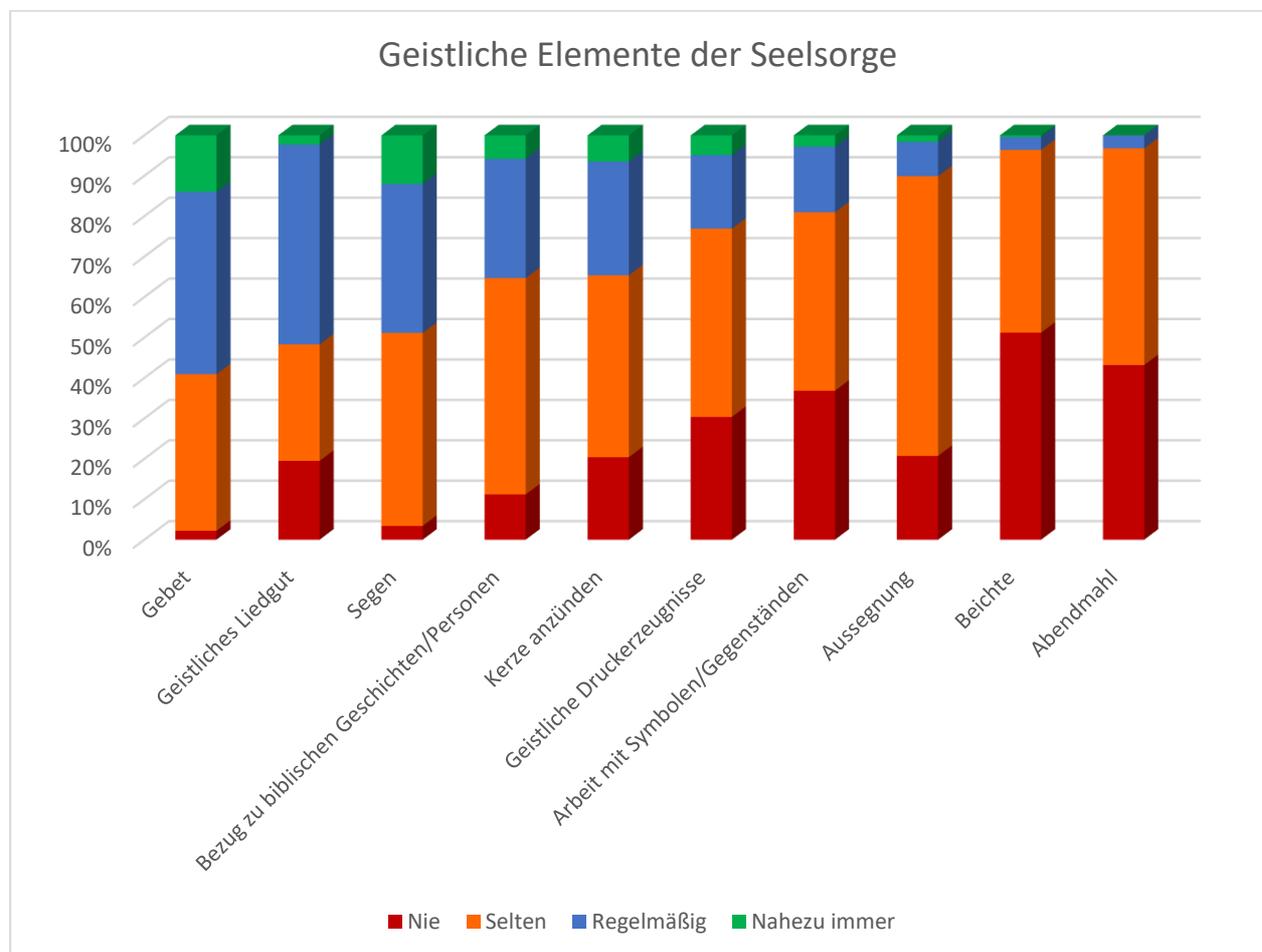


Abbildung 14: Geistliche Elemente der Seelsorge nach Häufigkeit

Die Antworten der Befragten aus Gemeindeseelsorge und Spezialisierter Seelsorge weichen kaum voneinander ab. Nur in zwei Aspekten zeigen sich wesentliche Unterschiede:

Die *Beichte* scheint in der Spezialisierteren Seelsorge *etwas* häufiger gewünscht zu werden als in der Gemeindeseelsorge: Befragte aus der Gemeindeseelsorge geben an, dass die Beichte *nie* (55,7 %) bzw. *selten* (41,0 %) in ihrer Seelsorgepraxis vorkomme; Befragte aus der Spezialisierteren Seelsorge wählten *nie* mit 22,2 % und *selten* mit 70,4 %. Das ist plausibel, da die Spezifizierte Seelsorge es noch stärker als die Gemeindeseelsorge mit

Menschen zu tun hat, die sich in existenziellen Krisen und/oder Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie befinden und in diesem Zusammenhang das Bedürfnis nach Schuldbekennnis und Sündenvergebung äußern können. Dies ändert gleichwohl nichts daran, dass beide Befragtengruppen insgesamt zu über 90 % *selten* oder *nie* die Beichte abnehmen.

Eine echte Schwerpunktverschiebung ist bei der *Arbeit mit Symbolen/Gegenständen* zu verzeichnen: Befragte in der Gemeindeseelsorge nutzen diese mehrheitlich *nie* (42,7 %) oder *selten* (43,3 %); Befragte aus der Spezialisierten Seelsorge arbeiten hingegen *selten* (50 %) bis *regelmäßig* (34,6 %) mit Symbolen bzw. Gegenständen. Die qualitativen Interviews weisen darauf hin, dass kleine Gegenstände oder Symbole insbesondere in bestimmten Arbeitsfeldern der Spezialisierten Seelsorge wie der Klinik- oder der Gefängnis-seelsorge gern genutzt werden (z. B. Kerzen oder Handschmeichler in Form von Engeln oder Kreuzen als Abschiedsgeschenk und Erinnerungshilfe nach einem Gespräch). Möglicherweise gehören diese Materialien auch zu den Sachkosten, die durch die Kirchenkreise oder in einigen Einrichtungen durch den Träger refinanziert werden und dadurch großzügiger eingesetzt werden können als in der Gemeindegemeinschaft (siehe Abschnitt 6).

Angesichts der niedrigen Zustimmungsraten zu den hier abgefragten, „klassischen“ geistlichen Elementen wäre zu überlegen, in welchen weiteren Methoden und Medien sich die geistliche Dimension der Seelsorge ausdrücken kann. Hier ist insbesondere an das geistliche, vom inneren Gebet getragene Hören und Reden als spezifische Gesprächsmethode der Seelsorge zu denken. Die Angaben im Freifeld „Sonstige geistliche Elemente, Methoden oder Formate“ zeigen, dass die Befragten verschiedensten Handlungen eine geistliche Qualität zuerkennen können. So haben *Psalmen, Trostworte/Ermutigungen*,<sup>41</sup> *Krankensalbung* und *Gespräche über den Glauben/Gott/Gottesvorstellungen*, aber auch das *Schweigen* ihren Platz in der Seelsorge. Darüber hinaus arbeiten Seelsorgende mit *Bildkarten* und Methoden wie der *Lebensspirale* oder dem *Bogenschießen*, gehen mit ihrem Gegenüber *spazieren*, schreiben *Briefe* oder gestalten *Gedenkfeiern*. Auch körperlicher Kontakt in Form von einer *Umarmung* oder *Händehalten* bis hin zum gemeinsamen *Kaffee- oder Schnapstrinken* werden als Elemente mit geistlicher Dimension benannt. Die qualitativen Interviews zeigen ebenfalls eine Vielfalt von Handlungsvollzügen, in denen sich die geistliche Qualität der Seelsorge ausdrücken kann.

---

<sup>41</sup> Vgl. 1 Thess 5,11: *Darum tröstet euch untereinander und einer erbaue den andern, wie ihr auch tut.*

### 3.3 Kooperation in der Seelsorge

36,1 % der Befragten (99 Personen) geben an, in der Seelsorge *nicht* mit anderen Personen oder Einrichtungen zu kooperieren. 63,9 % der Befragten (175 Personen<sup>42</sup>) dokumentieren Kooperationen mit folgenden Partnerinnen bzw. Partnern:

<b>Kooperationspartner / Kooperationspartnerinnen</b>	<b>Anteil aller Befragten (N = 175)</b>	<b>Anteil der Befragten mit 100 % Gemeindeseelsorge (N = 113)</b>	<b>Anteil der Befragten mit 100 % Spezialisierter Seelsorge (N = 28)</b>
Ehrenamtliche	58,9 % (N = 103)	55,8 % (N = 63)	71,4 % (N = 20)
Seelsorgende anderer Konfessionen/Religionen	42,3 % (N = 74)	35,4 % (N = 40)	71,4 % (N = 20)
Ärztinnen/Ärzte	40,6 % (N = 71)	32,7 % (N = 37)	67,7 % (N = 17)
Sozialberatung	40 % (N = 70)	32,7 % (N = 37)	67,7 % (N = 17)
Psychologinnen/ Psychologen	32 % (N = 56)	19,5 % (N = 22)	57,1 % (N = 16)
Behörden	27,4 % (N = 48)	25,7 % (N = 29)	32,1 % (N = 9)
sozialpsychiatrische Dienste	20 % (N = 35)	16,8 % (N = 19)	28,6 % (N = 8)
andere Beratungsstellen, und zwar: Diakonie, Caritas, Ehe-, Familien-, Erziehungsberatung	18,9 % (N = 33)	17,7 % (N = 20)	28,6 % (N = 8)
Migrationsbeauftragte	16 % (N = 28)	15 % (N = 17)	17,9 % (N = 5)
Schulsozialarbeiterin/ Schulsozialarbeiter	14,9 % (N = 26)	10,6 % (N = 12)	14,3 % (N = 4)
Schuldnerberatung	12,6 % (N = 22)	13,3 % (N = 15)	14,3 % (N = 4)
Vertrauenslehrer/ Vertrauenslehrer	11,4 % (N = 20)	5,3 % (N = 6)	17,9 % (N = 5)
Mitarbeitervertretung	11,4 % (N = 20)	8,8 % (N = 10)	7,1 % (N = 2)
Patientenvertretung	5,1 % (N = 9)	0 %	28,6 % (N = 8)
<i>Andere:</i> Diakonie, Kolleginnen und Kollegen, Hospiz, Ehrenamtliche, Hochschule, Krankenhaus-seelsorgende, Notfallseelsorgeteam, Supervisorinnen und Supervisoren, Vereine, Landeskirche			

Seelsorgende kooperieren demnach in ihrer Tätigkeit vielfältig mit anderen Professionen, Berufsgruppen und Ehrenamtlichen. Dabei zeigt sich, dass die Befragten in der Spezialisierter Seelsorge mit fast allen genannten Kooperationspartnern häufiger

<sup>42</sup> Von diesen 175 Personen, die in der Seelsorge mit anderen Partnerinnen und Partnern kooperieren, arbeiten 113 Personen mit 100 % in der Gemeindeseelsorge, 28 Personen mit 100 % in der Spezialisierter Seelsorge und 34 Personen haben Stellenanteile in beiden Seelsorgebereichen.

zusammenarbeiten als ihre Kolleginnen und Kollegen in der Gemeindeseelsorge, insbesondere mit Seelsorgenden anderer Konfessionen/Religionen (71,4 % gegenüber 35,4 %), Ärztinnen bzw. Ärzten und Sozialberaterinnen bzw. Sozialarbeitern (jeweils 67,7 % gegenüber 32,7 %) sowie Psychologinnen und Psychologen (57,1 % gegenüber 19,5 %). Dies ist plausibel, denn die Besonderheiten in den Arbeitsfeldern Spezialisierter Seelsorge (Krankenhaus, Schule, Gefängnis usw.) begünstigen und erfordern solche Kooperationen gleichermaßen.

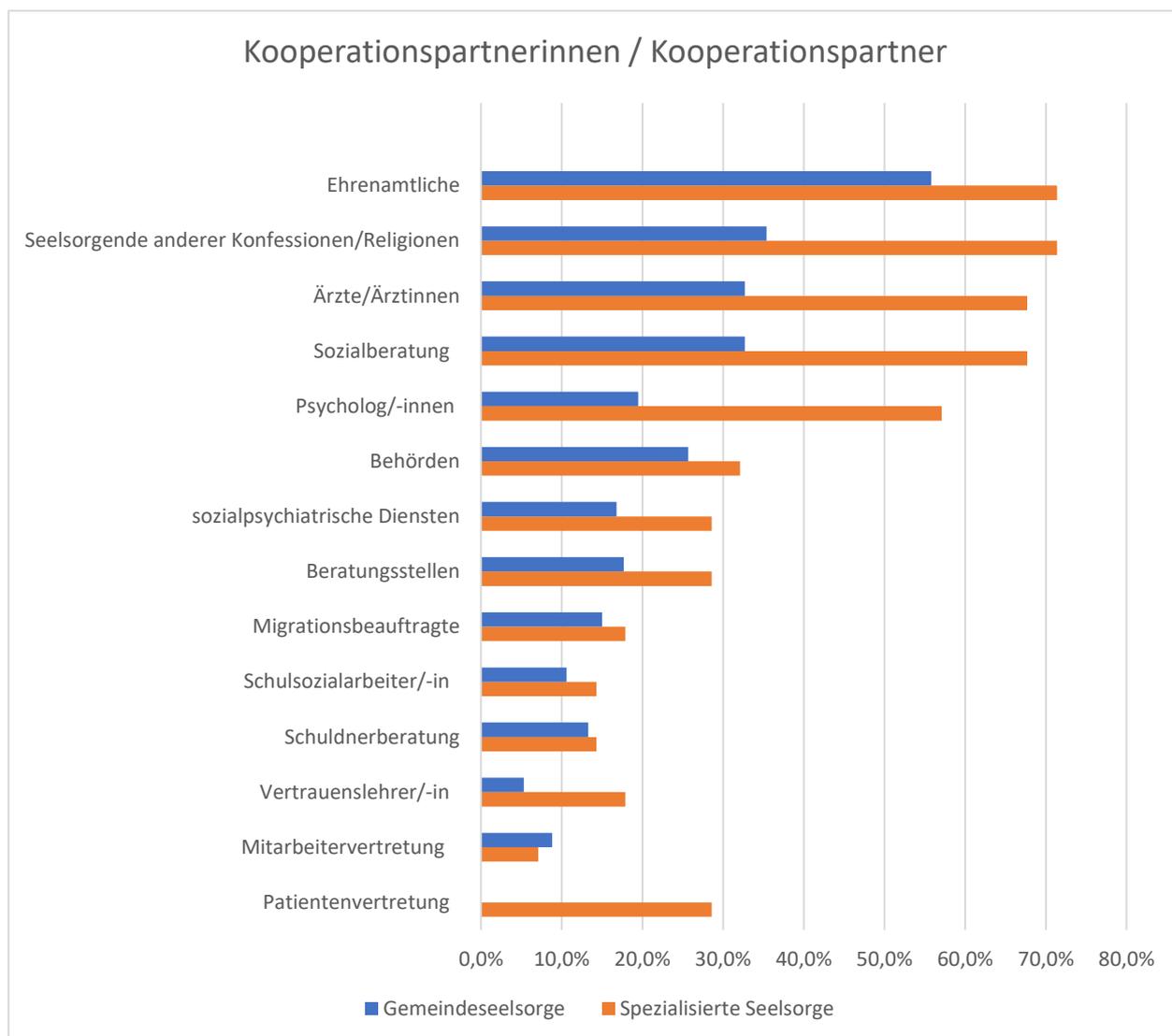


Abbildung 15: Kooperationspartnerinnen und -partner – Vergleich Gemeindeseelsorge / Spezialisierte Seelsorge

## 4 Erreichte Zielgruppen und Bekanntmachung des Seelsorgeangebotes

### 4.1 Zielgruppen

Die Befragten wurden gebeten anzugeben, in welchem Anteil sie verschiedene Altersgruppen mit ihrer Seelsorgearbeit erreichen. *In der Gesamtheit* zeigt sich ein relativ ausgewogenes Bild:

Altersgruppe	Mittelwert	Spannweite	90%-Mehrheitswert
0 – 6 Jahre	6,11 %	1-30 %	90 % der Befragten geben 1-10 % an.
7 – 12 Jahre	10,69 %	1-85 %	90 % der Befragten geben bis 24 % an.
13 – 25 Jahre	14,60 %	1-90 %	90 % der Befragten liegen im Bereich bis 25 %.
26 – 45 Jahre	15,45 %	1-70 %	90 % der Befragten liegen im Bereich bis 30 %.
46 – 67 Jahre	21,93 %	2-100 %	90 % der Befragten liegen im Bereich bis 40 %.
68 – 79 Jahre	24,22 %	1-80 %	90 % der Befragten liegen im Bereich bis 40 %.
über 80 Jahre	24,82 %	1-90 %	90 % der Befragten liegen im Bereich bis 45 %.

Welche Altersgruppen in welchem Maße erreicht werden, ist sowohl vom Profil des bzw. der Seelsorgenden als auch von den Rahmenbedingungen (Altersstruktur der Gemeinde, der Schule, des Gefängnisses etc.) abhängig.

Mit Blick auf die Gesamtheit aller Befragten lässt sich sagen, dass alle Altersgruppen relativ gleich gut erreicht werden, wobei Seniorinnen und Senioren erwartungsgemäß häufiger als andere Altersgruppen Seelsorge in Anspruch nehmen. Dass Kinder unter 6 Jahren eher selten zum Gegenüber von Seelsorgenden werden, ist in mehrfacher Hinsicht plausibel, da nicht alle Gemeinden Veranstaltungen für diese Altersgruppe anbieten, nicht alle Pfarrpersonen in Kindergärten präsent sind und es keine institutionalisierte Kindergarten-seelsorge gibt.

Die Altersspanne 13-25 Jahren war in der Abfrage nicht zweckmäßig gewählt, da in diese Zeit sowohl das Konfirmandenalter, die Zeit der Jungen Gemeinde sowie Berufsausbildung/Studium fallen – drei vollkommen unterschiedliche Lebensphasen mit verschiedenen Möglichkeiten und Grenzen, vom Angebot der Seelsorge erreicht zu werden.

## 4.2 Bekanntmachung

Die Befragten geben an, ihr Seelsorgeangebot in folgender Weise bekannt zu machen (Mehrfachnennungen waren möglich):

84,4 % mündliche Kommunikation

53,1 % Gemeindezeitung

39,6 % Webseite der Gemeinde oder der Einrichtung

32,7 % Aushänge/Schaukasten

17,1 % Abkündigungen

13,5 % hausinterne Mitteilungsblätter

16,4 % Internet sonstige: Homepage, Flyer, Gemeinde-App, Intranet, Soziale Medien

16,4 % *Andere:* Amtsblatt, Begrüßungsbriefe, Besuche, bekannt durch Rolle, Kommunale Informationsblätter

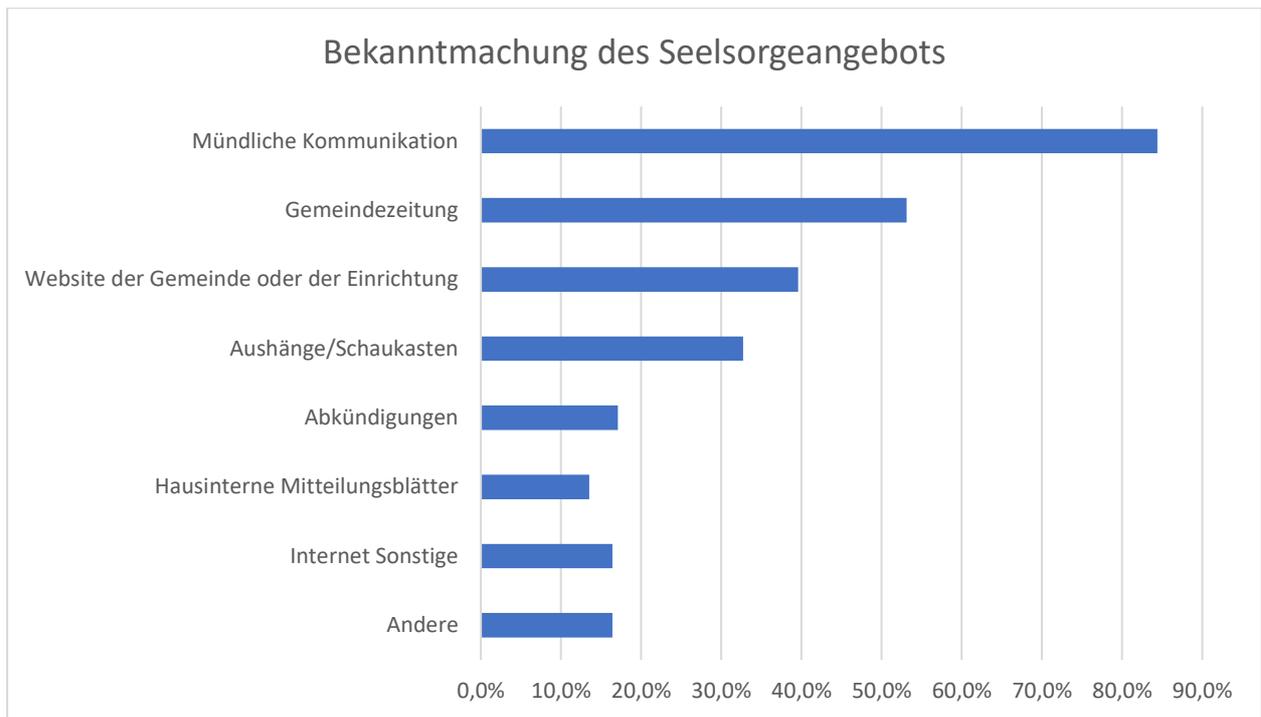


Abbildung 16: Bekanntmachung des Seelsorge-Angebots – Angaben aller Befragten

Ausweislich der Umfrageergebnisse müsste das Angebot der Seelsorge gut bekannt sein – zumindest im Kreis der Kerngemeinde bzw. im engeren Umfeld des Arbeitsbereiches Spezialisierter Seelsorge. Die am häufigsten gewählten Wege der Bekanntmachung richteten sich primär an Menschen, die bereits mit der Gemeinde und/oder der Seelsorgeperson verbunden sind und/oder durch örtliche Nähe, Institutionszugehörigkeit etc. in der Lage sind, die entsprechenden Medien wie Aushänge, Mitteilungsblätter etc. wahrzunehmen.

Die Zahlen legen nahe, dass Kommunikationswege mit einer größeren Reichweite ausbaufähig sind. Hier ist insbesondere an Social Media zu denken, aber auch an andere breitenwirksame Kommunikationswege, die im Freitext genannt werden.

## 5 Anlässe und Zeiten der Seelsorge

### 5.1 Wöchentliche Arbeitszeit

Nur 89 von 275 Befragten beantworteten die Frage nach ihrer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit in der Seelsorge. Davon gaben 19,1 % (17 Personen) an, dass 0-5 Stunden ihrer wöchentlichen Arbeitszeit auf Seelsorge entfallen. Bei 40,5% (36 Personen) sind es 6-10 Stunden, bei 34,8% (31 Personen) sind es 11-20 Stunden und bei 5,6 % (5 Personen) über 20 Stunden.<sup>43</sup>

<sup>43</sup> Da 186 Personen diese Frage nicht beantworteten, beträgt N an dieser Stelle 89 Personen. Bei den Prozentangaben handelt es sich um gültige Prozent.

## 5.2 Seelsorge-Gelegenheiten und monatliche Arbeitszeiten

Die Befragten wurden gebeten anzugeben, bei welchen Gelegenheiten sie Seelsorge ausüben und wie viel ihrer monatlichen Arbeitszeit jeweils auf diese Bereiche entfällt.

Die Antworten von Befragten aus der Gemeindeseelsorge und aus der Spezialisierten Seelsorge werden nachfolgend einzeln dokumentiert. Da die Angaben der Befragten z. T. sehr stark voneinander abweichen, wird sowohl der Mittelwert (MW) mit Spannweite<sup>44</sup> als auch der Median (MD)<sup>45</sup> angegeben.

### **Antworten von Befragten in der Gemeindeseelsorge bzw. mit Stellenanteil Gemeindeseelsorge:**

<i>Gelegenheit</i>	<i>Verwendete Zeit in ganzen Stunden pro Monat (geschätzt)</i>
Einzelgespräche auf Anfrage des/der Seelsorge-Suchenden	MW = 6,43 (0-40), MD = 3
Hausbesuche auf Initiative des Seelsorgers/der Seelsorgerin	MW = 5,02 (0-25), MD = 2
Krankenbesuche	MW = 4,04 (0-15), MD = 15
Geburtstagsbesuche	MW = 5,94 (0-25), MD = 4
Regelmäßige Einzelgespräche	MW = 5,13 (0-30), MD = 2
Kasualien	MW = 7,66 (0-25), MD = 7
Nachbesuch nach Kasualien	MW = 2,67(0-10), MD = 2
Besuche im Altenheim	MW = 3,57 (0-30), MD = 2
Besuche im Krankenhaus	MW = 5,94 (0-45), MD = 2
Sonstiges: <i>auf der Straße, Zufallsbegegnungen</i>	

### **Antworten von Befragten in der Spezialisierten Seelsorge bzw. mit Stellenanteil Spezialisierte Seelsorge:**

<i>Gelegenheit</i>	<i>Verwendete Zeit in ganzen Stunden pro Monat (geschätzt)</i>
Einzelgespräche auf Anfrage des/der Seelsorge-Suchenden	MW = 9,65 (0-40), MD = 4
Besuche auf Initiative des Seelsorgers/der Seelsorgerin	MW = 6,10 (0-40), MD = 2
Besuche auf Hinweis von beruflich Tätigen	MW = 5,64 (0-20), MD = 2
Gespräche mit Angehörigen	MW = 4,14 (0-20), MD = 2
Gespräche mit beruflich Mitarbeitenden	MW = 5,25 (0-20), MD = 3,5

<sup>44</sup> Der Mittelwert (MW) bezeichnet das arithmetische Mittel. Die in Klammern angegebene Spannweite dokumentiert den niedrigsten und höchsten Wert, der von den Befragten angegeben wurde.

<sup>45</sup> Der Median (MD) bezeichnet den Wert, der genau in der Mitte einer Datenreihe liegt; das bedeutet, dass 50 % der Antworten über dem Median und 50 % unter dem Median liegen.

<i>Gelegenheit (Fortsetzung)</i>	<i>Verwendete Zeit in ganzen Stunden pro Monat (geschätzt)</i>
Geburtstagsbesuche	MW = 4,25 (0-15), MD = 2
Kasualien	MW = 3,6 (0-10), MD = 3
Nachbesuch nach Kasualien	MW = 2,33 (0-10), MD = 0,5
Unfall/Todesfall	MW = 4,59 (0-25), MD = 2,5
Gruppenseelsorge	MW = 4,5 (0-24), MD = 2,5
Sonstiges: <i>am Telefon, Einsatznachsorge, Ehe-, Beziehungskonflikte, „am Rande“/ „by the way“, Krisenintervention</i>	

Die Angaben in diesem Abschnitt sind aus verschiedenen Gründen mit größter Vorsicht zu betrachten:

- Nur knapp ein Drittel der Befragten insgesamt äußerte sich zur Frage ihrer Arbeitszeit in der Seelsorge.
- Der Fragebogen enthielt keine Definition, was zum Zweck dieser Arbeitszeiterhebung als Seelsorge gezählt werden soll. Das bedeutet, dass sich die Zeitangaben nach den höchst heterogenen Seelsorgeverständnissen der Befragten richten und somit kaum vergleichbar sind.
- Die Angaben basieren auf rückblickenden Selbsteinschätzungen, wobei nicht davon ausgegangen werden kann, dass die Befragten dafür auf eine verlässliche Arbeitszeitdokumentation (Kalender, Arbeitstagebuch o. ä.) zurückgreifen konnten.
- Es ist nicht abzuschätzen, in welchem Maße soziale Erwünschtheit, eigene normative Ideale oder andere Intentionen die Antworten beeinflusst haben.

Aus diesen Gründen sind die Angaben der Befragten nicht dazu geeignet, kirchenleitende Steuerungsmaßnahmen wie z. B. die Änderung von Dienstvereinbarungen zu inspirieren oder gar zu legitimieren. Wir empfehlen, das konkrete Erkenntnisinteresse, das zu diesem Fragebogen-Abschnitt führte, neu zu formulieren und bei Bedarf mit einer geeigneteren Methode zu untersuchen. Anlässe und Arbeitszeiten der Seelsorge könnten beispielsweise anhand eines anonymen, online geführten Arbeitstagebuches untersucht werden, das von einer ausreichend großen, heterogen zusammengesetzten Gruppe von Seelsorgenden ausgefüllt wird.

### **5.3 Ideeller Stellenwert und faktisches Maß geübter Seelsorge**

59,9 % (163 Personen) der Befragten geben an, dass das Zeitkontingent, das sie faktisch für Seelsorge aufwenden, dem inhaltlichen Stellenwert, den sie der Seelsorge als Teil ihres Dienstes beimessen, entspricht. Bei 40,1 % der Befragten (109 Personen) trifft das nicht

zu.<sup>46</sup> Für diese Befragten würden im Mittel 11,6 Stunden pro Woche<sup>47</sup> bzw. 45,8 Stunden pro Monat<sup>48</sup> dem ideellen Stellenwert der Seelsorge besser entsprechen.

Mehr als die Hälfte der Befragten empfindet demnach Ideal und Praxis hinsichtlich der für die Seelsorge *faktisch aufgewendeten Zeit* als stimmig. Angesichts der breiten Streuung der angegebenen Arbeitszeiten (s. o.) kann daraus jedoch kein allgemein „angemessener“ Zeitaufwand für Seelsorge abgeleitet werden.

Ähnliches gilt für die Befragten, die weniger Seelsorge ausüben, als es ihrer ideellen Wertschätzung dieses Arbeitsfeldes entspricht; auch hier gibt es eine sehr große Bandbreite erwünschter Arbeitszeiten. Dabei sind sehr unterschiedliche Gründe für eine Abweichung zwischen Ideal und Realität denkbar; die Ursachen können sowohl auf der Ebene des Individuums (Prioritätenhierarchie) als auch auf der Ebene des Systems (Sachzwänge, konkurrierende Dienstvorschriften etc.) liegen.

Aus unserer Sicht muss die Frage nach dem angemessenen Zeitaufwand für Seelsorge individuell je nach Stellenprofil, Arbeitsfeld und Kompetenzprofil des bzw. der Seelsorgenden beantwortet werden. Die Erarbeitung einer Dienstvereinbarung kann *ein* Instrument sein, Ideal und Arbeitswirklichkeit im Bereich der Seelsorge besser in Einklang zu bringen. Um seitens der Landeskirche eine orientierende Empfehlung für Arbeitszeiten in der Seelsorge formulieren zu können, sollten jedoch unbedingt weitere, fundiertere Daten eingeholt werden.

## 5.4 Dienstvereinbarung

66,3 % der Befragten (181 Personen) geben an, keine Dienstvereinbarung zu haben. Demzufolge geben 33,7 % (92 Personen) an, eine Dienstvereinbarung zu haben.<sup>49</sup>

Die Befragten, die über eine Dienstvereinbarung verfügen, geben sehr weit gestreute Stundenkontingente an. Das Stundenkontingent, das in der Dienstvereinbarung für Seelsorge vorgesehen ist, beträgt im Mittel 9,32 Stunden pro Woche<sup>50</sup> und 17,93 Stunden pro Monat<sup>51</sup>.

50 % der Befragten mit Dienstvereinbarung (46 Personen) geben an, dass das Zeitkontingent, das in ihrer Dienstvereinbarung für Seelsorge vorgesehen ist, dem Stellenwert entspricht, den sie ihr einräumen möchten.

---

<sup>46</sup> Drei Personen machten keine Angabe zu dieser Frage, deshalb beträgt N Gesamt an dieser Stelle 272 Personen. Bei den Prozentangaben handelt es sich um gültige Prozent.

<sup>47</sup> Die niedrigste Angabe lag bei 0 Stunden, die höchste Angabe bei 50 Stunden pro Woche.

<sup>48</sup> Die niedrigste Angabe lag bei 0 Stunden, die höchste Angabe bei 200 Stunden pro Monat.

<sup>49</sup> Zwei Befragte machten bei dieser Frage keine Angaben, daher beträgt N Gesamt an dieser Stelle 273. Bei den Prozentangaben handelt es sich um gültige Prozent.

<sup>50</sup> Die Angaben schwanken zwischen 0 und 54 Stunden pro Woche. Der Median liegt bei MD 5 Stunden pro Woche.

<sup>51</sup> Die Angaben schwanken zwischen 0 und 88 Stunden pro Monat. Der Median liegt bei 12 Stunden pro Monat.

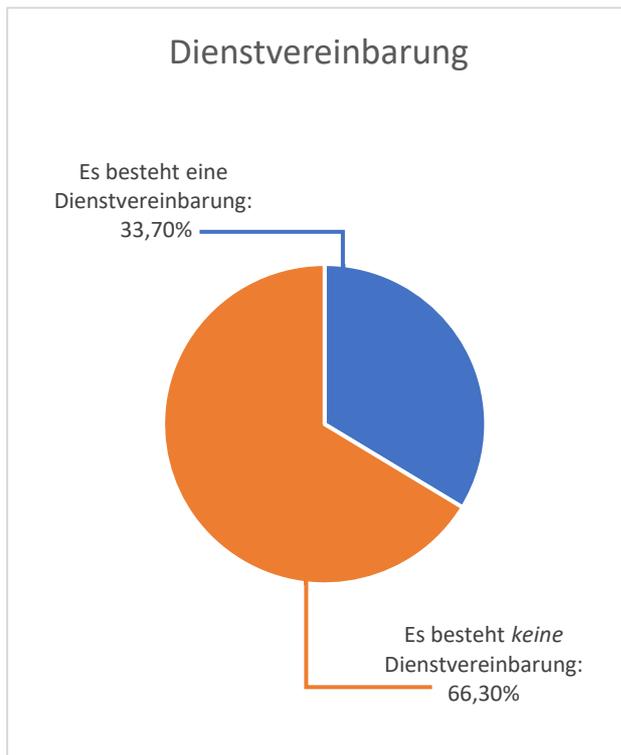


Abbildung 18: Dienstvereinbarung



Abbildung 17: Passung der Dienstvereinbarung

46,7 % der Befragten (43 Personen) geben an, dass das Zeitkontingent, das in ihrer Dienstvereinbarung für Seelsorge vorgesehen ist, dem Stellenwert entspricht, den sie ihr einräumen möchten, *nicht* entspricht. Diese Befragte geben an, dass im Mittel 8,67 Stunden pro Woche (Spannweite 0-40) bzw. 33,815 Stunden pro Monat (Spannweite 0-80) dem zugemessenen Stellenwert besser entsprechen würden. 3,3 % (3 Personen) äußerten sich nicht zur Passung ihrer Dienstvereinbarung in Bezug auf die Seelsorge.

Dienstvereinbarungen wurden in der EKM erstmals 2014 eingeführt. 2021 wurden die Regelungen zur Erstellung einer Dienstvereinbarung umfassend überarbeitet. Unter anderem wurde die wöchentliche Regelarbeitszeit von 54 auf 44 Stunden gesenkt und die Dienstvereinbarungen müssen nicht mehr vom Landeskirchenamt genehmigt werden, sondern sind diesem nur noch zur Kenntnis zu geben. Eine generelle Pflicht zur Erstellung einer Dienstvereinbarung besteht nicht. Für Entsendungsdienststellen und den Teildienst ist eine Dienstvereinbarung jedoch seit 2014 verpflichtend vorgesehen.

Erfahrungen aus dem Personalreferat zeigen, dass die Neuregelung zur Dienstvereinbarung in den Kirchenkreisen weitgehend unbekannt ist und kaum umgesetzt wird. Insofern ist es ein gutes Ergebnis, dass ein Drittel der Befragten angibt, eine Dienstvereinbarung zu haben. Die Daten weisen darauf hin, dass es sich hierbei nicht allein um Pfarrpersonen handelt, für die eine Dienstvereinbarung auf Grund von Entsendungsdienst oder Teildienst verpflichtend ist.<sup>52</sup>

<sup>52</sup> Von den 92 Personen, die eine Dienstvereinbarung haben, arbeiten 20 Personen im Teildienst, für den eine Dienstvereinbarung verpflichtend ist (s. o.). 20 Personen sind unter 40 Jahre alt, verfügen also sehr

Für die von 43 Befragten benannte Differenz zwischen dem vorgesehenen Stundenkontingent und dem ideellen Stellenwert der Seelsorge wäre je individuell zu klären, worin diese Abweichung begründet liegt und ob bzw. wie eine Angleichung erreicht werden kann. Da keine Angaben über die jeweilige Dienstvereinbarung und faktische Arbeitssituation der Befragten vorliegen, kann auch hier keine pauschale Stundenempfehlung ausgesprochen werden. Wir empfehlen allerdings, die Superintendentinnen und Superintenden bzw. Dienstvorgesetzten für dieses Thema zu sensibilisieren und eine Reflexion der Dienstvereinbarungen z. B. im Rahmen der Mitarbeitenden-Jahresgespräche anzuregen.

## 6 Refinanzierung

Die Frage nach der Refinanzierung ihrer Stelle wurde nur Befragten in der Spezialisierten Seelsorge bzw. mit Stellenanteil Spezialisierte Seelsorge gestellt. 62 % dieser Befragten (44 Personen) geben an, dass ihre Stelle mindestens anteilig refinanziert ist. Bei 38 % (27 Befragten) ist das nicht der Fall.<sup>53</sup>

**Sachkosten** werden im Mittel zu 52,5 %<sup>54</sup> refinanziert:

- 16 % geben eine Refinanzierung durch private/öffentliche/freigemeinnützige Krankenhausträger an.
- 4 % geben eine Refinanzierung durch private/öffentliche/freigemeinnützige Seniorenheimträger an.
- 4 % geben eine Refinanzierung durch das Bundesland an.
- 2 % geben eine Refinanzierung durch das Kultusministerium an.

**Personalkosten** werden im Mittel zu 61,5 %<sup>55</sup> refinanziert:

- 40 % geben eine Refinanzierung durch private/öffentliche/freigemeinnützige Krankenhausträger an.
- 6 % geben eine Refinanzierung durch private/öffentliche/freigemeinnützige Seniorenheimträger an.

---

wahrscheinlich aufgrund des Entsendungsdienstes über eine Dienstvereinbarung. 12 Personen haben eine 100%-Stelle mit verschiedenen Stellenteilen, so dass die Stellenteilung Anlass zu einer Dienstvereinbarung gibt. Es bleibt ein Rest 28 Personen mit 100 % Gemeindeseelsorge und 10 Personen mit 100 % Spezialisierter Seelsorge, bei denen keine äußeren Notwendigkeiten für eine Dienstvereinbarung zu erkennen sind. Das bedeutet: Ein durchaus nennenswerter Teil der Stichprobe (13,8 % bzw. 38 aller 275 Befragten) hat *freiwillig* eine Dienstvereinbarung abgeschlossen.

<sup>53</sup> Drei Befragte, die zu 100 % oder anteilig in der Spezialisierten Seelsorge tätig sind, machten keine Angabe zu dieser Frage; an dieser Stelle beträgt daher N für diese Befragtengruppe insgesamt 71 Personen. Bei den Prozentangaben handelt es sich um gültige Prozent.

<sup>54</sup> Die Angaben schwanken zwischen 0 und 100%.

<sup>55</sup> Die Angaben schwanken zwischen 15 % und 100 %.

10 % geben eine Refinanzierung durch das Bundesland an.

28 % geben eine Refinanzierung durch das Kultusministerium an.

4 % geben eine Refinanzierung durch das Justizministerium an.

**Kosten für Aus-, Fort- und Weiterbildung** werden im Mittel zu 47,7 %<sup>56</sup> refinanziert:

12 % geben eine Refinanzierung durch private/öffentliche/freigemeinnützige Krankenhausträger an.

2 % geben eine Refinanzierung durch private/öffentliche/freigemeinnützige Seniorenheimträger an.

4 % geben eine Refinanzierung durch das Bundesland an.

2 % geben eine Refinanzierung durch das Kultusministerium an.

4 % geben eine Refinanzierung durch das Justizministerium an.

Auf Grund der kleinen Stichprobe sind diese Zahlen nur begrenzt aussagefähig. Zugleich sind aussagekräftige Daten zur Finanzierung der Spezialisierten Seelsorge von großer Bedeutung für die künftige Stellenplanung:

Die Refinanzierung durch staatliche, privatwirtschaftliche oder gemeinnützige Träger zeigt auch deren Wertschätzung für die Spezialisierte Seelsorge im jeweiligen Arbeitsfeld – eine Wertschätzung, die innerkirchlich dringend sichtbar gemacht werden sollte. Bereits die Zahlen dieser Befragung weisen darauf hin, dass ca. zwei Drittel der Stellen in der Spezialisierten Seelsorge in erheblichem Maße kirchenextern mitfinanziert werden, sei es im Bereich der Personal-, Sach- und/oder Weiterbildungskosten. Das Wissen um diese außerkirchliche Wertschätzung und finanzielle Unterstützung könnte eine einseitige Sicht auf den „Kostenfaktor Spezialisierte Seelsorge“ korrigieren und unproportionale Stellenkürzungen in diesem Bereich verhindern.

Dabei darf allerdings die außerkirchliche Wertschätzung der Seelsorge in Form von Refinanzierung nicht überinterpretiert werden. Ob Kirche sich in einem Arbeits- oder Lebenskontext seelsorglich engagiert, darf nicht allein von der Wertschätzung und finanziellen Unterstützung durch die Einrichtungsleitung bzw. den Einrichtungsträger abhängig gemacht werden, sondern liegt zuallererst im Auftrag und der Sendung Jesu Christi begründet.

---

<sup>56</sup> Die Angaben schwanken zwischen 0 und 100%.

## **7 Zusammenfassung: Wahrnehmungen und Empfehlungen**

### **7.1 Repräsentativität**

#### ***Wahrnehmungen***

Die Stichprobe der Befragten ist bis ins Detail repräsentativ für die Gesamtheit der betreffenden Mitarbeitenden in der EKM. Die Rücklaufquote von 31,1% ist nach Maßstäben der empirischen Forschung sehr zufriedenstellend. Die Ergebnisse der Befragung sind als Grundlage für gesamtlandeskirchliche Überlegungen zur Zukunft der Seelsorge geeignet. Zugleich besteht Potential, die Ansprache bzw. Erreichbarkeit der Befragungszielgruppe weiter zu verbessern.

#### ***Empfehlungen***

Für zukünftige Erhebungen und eine zielgerichtete Ansprache einzelner Gruppen von Mitarbeitenden (z. B. auch zur Kommunikation der von Fachkenntnissen aus der Seelsorge-Visitation) empfehlen wir den Auf- und Ausbau verlässlicher Kommunikationsstrukturen, die eine direkte Erreichbarkeit aller Mitarbeitenden ermöglichen. Dazu zählt insbesondere ein Ausbau der @ekmd-Adressen für alle Mitarbeitenden, inklusive zentraler Kontaktverzeichnisse für alle Mitarbeitenden in den Gemeinden, Werken und Arbeitsfeldern der spezialisierten Seelsorge.

### **7.2 Personalentwicklung**

#### ***Wahrnehmungen***

Die Altersverteilung der aktuell aktiven Seelsorgenden lässt bereits in wenigen Jahren einen Mangel an seelsorglichen Fachpersonen erwarten, der durch Nachwuchsmangel und schwindende finanzielle Ressourcen weiter verstärkt werden wird.

#### ***Empfehlung***

Wir empfehlen Landeskirche und Kirchenkreisen, gemeinsam über diese Personalentwicklung und die resultierende Stellenplanung zu beraten. Es bedarf langfristiger Verabredungen, welche Stellen in der Gemeindeseelsorge und in der spezialisierten Seelsorge künftig erhalten werden können und wie diese Stellen so attraktiv zu gestalten sind, dass sie trotz Personalmangels besetzt werden können.

### **7.3 Seelsorgeverständnis**

#### ***Wahrnehmungen***

Die Angaben der Befragten machen deutlich: Es gibt kein einheitliches Seelsorgeverständnis in der EKM. Natürlich können – und müssen – Grundmerkmale von Seelsorge beschrieben werden (siehe Abschnitt B). Darüber hinaus liegt es aber im Ermessensspielraum der Beteiligten zu bestimmen, was für sie Seelsorge ist und was nicht. Ausweislich der erhobenen Daten wird das Seelsorgeverständnis wesentlich vom Einsatzfeld (Gemeindeseelsorge oder spezialisierte Seelsorge) und vom geografischen Kontext (städtischer/

ländlicher Raum) geprägt. Angesichts der äußerst heterogenen Kontexte, in denen Seelsorgende aktiv sind, ist die Vielfalt der Seelsorgeverständnisse nachvollziehbar, legitim und in gewissem Sinne notwendig.

### **Empfehlungen**

Wir empfehlen der Landeskirche, ihren Seelsorgebegriff weiter zu reflektieren. In Abschnitt B wurde bereits eine Grunddefinition entworfen, die neben einem theologischen und rechtlichen Minimalkonsens Raum für verschiedene Seelsorgeverständnisse und Seelsorgepraktiken lässt. Nun gilt es, diese Grundbestimmung zu den oben beschriebenen Ergebnissen der Online-Befragung und zu den Erkenntnissen aus den qualitativen Interviews in Beziehung zu setzen. Dazu bedarf es vorab auch einer intensiven wissenschaftlichen Analyse der geführten Interviews mit Blick auf die Frage, welche Kriterien Seelsorgende in der EKM für Seelsorgebegegnungen benennen.

## **7.4 Kernkompetenzen der Seelsorge**

### **Wahrnehmungen**

Lebensende, Tod, Trauer und Lebensprobleme/Lebenskrisen gehören zur *thematischen Kernkompetenz* von Seelsorgenden – zumindest kommen diese Themen in der Seelsorge besonders häufig zur Sprache. Seelsorgende müssen dabei Antworten auf Fragen haben, die andere Berufsgruppen wie medizinisches Fachpersonal oder Psychotherapeutinnen und -therapeuten nicht haben müssen. Glaubensfragen werden eher selten explizit thematisiert, stehen aber häufig hinter den verbalisierten Anliegen, die Seelsorgenden entgegengebracht werden. Es gehört daher zur *methodischen Kernkompetenz* Seelsorgender, diese impliziten Glaubens- und Sinnfragen wahrzunehmen und sachgerecht zu bearbeiten. Dabei scheint klassischen geistlichen Elementen – abgesehen von Gebet und Segen – mehrheitlich eher wenig Bedeutung zuzukommen. Theologische Kompetenz und geistliche Gestaltungskompetenz sind jedoch für Seelsorgende ebenso wichtig wie humanwissenschaftliche Kenntnisse und Kompetenzen der Gesprächsführung.

### **Empfehlungen**

Wir empfehlen, die erste und zweite Ausbildungsphase daraufhin zu überprüfen, ob und inwieweit die genannten Kompetenzen ausreichend ausgebildet bzw. angebahnt werden. Zugleich regen wir an, die geistliche Dimension der Seelsorge stärker wissenschaftlich zu reflektieren und daraus weitere Konsequenzen für die Seelsorgeausbildung zu ziehen.

## **7.5 Kooperationen**

### **Wahrnehmungen**

Knapp zwei Drittel der Befragten kooperieren in ihrer Seelsorgepraxis bereits mit Kolleginnen und Kollegen, mit Angehörigen anderer Professionen, mit sozialen Einrichtungen oder staatlichen Institutionen und/oder mit Ehrenamtlichen. Befragte aus der

Spezialisierten Seelsorge kooperieren dabei tendenziell häufiger mit vielfältigen Partnerinnen und Partnern als ihre Kolleginnen und Kollegen in der Gemeindegarbeit.

### **Empfehlungen**

Kooperation ist ein Ausdruck von Professionalität, weil sie auch die Anerkennung der eigenen Kompetenz- und Leistungsgrenzen impliziert; zugleich kann sie entlastend wirken. Wir ermutigen deshalb dazu, Kooperationen im Rahmen der Seelsorge zu stärken und auszubauen. Entsprechende Impulse sollten bereits in der Ausbildung gesetzt werden. Kirchenkreise können Kooperationen fördern, indem sie Netzwerke bilden und Kontakte vermitteln.

## **7.6 Ausbildung**

### **Wahrnehmungen**

Das gesamte Visitationsprojekt macht deutlich, wie vielfältig das Arbeitsfeld der Seelsorge in der EKM ist und wie sehr sich verschiedene Arbeitskontexte voneinander unterscheiden. Insbesondere Gemeindegseelsorge und Spezialisierte Seelsorge haben sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen, Zielgruppen, Seelsorgeverständnisse etc. Allerdings fehlt es an differenzierten Aus- und Fortbildungsangeboten für *beide* Arbeitsfelder. Die Klinische Seelsorgeausbildung hat die Rolle einer Grund- und Standardausbildung für Seelsorge in der EKM.

### **Empfehlungen**

Wir empfehlen dem zuständigen Fachreferat Seelsorge, in regelmäßigen Abständen Fragen der Seelsorgeausbildung in den Blick zu nehmen – idealerweise im Team mit anderen Expertinnen und Experten der Kirche und der Seelsorge. In diesem Zusammenhang empfehlen wir, nach Wegen zu suchen, wie die Gemeindegseelsorge in der Seelsorgeausbildung stärker abgebildet werden könnte.

Wir empfehlen der Landeskirche, die Breite und Vielfalt der Seelsorge-Ausbildung bei ihren Mitarbeitenden zu stärken, indem sie Kooperationen mit Ausbildungsinstituten anderer Landeskirchen vereinbart, für deren Angebote unter den Mitarbeitenden wirbt und die Teilnahme an diesen Ausbildungen finanziell unterstützt bzw. bei besonderem dienstlichem Interesse voll finanziert. Wir empfehlen weiterhin, im Umfang und Anspruch vergleichbare Seelsorge-Ausbildungen der KSA gleichzustellen und bereits im Rahmen der Vikariatsausbildung auf die Möglichkeit alternativer Seelsorge-Ausbildungen hinzuweisen. Darüber hinaus gilt es, finanzielle und organisatorische Hürden für eine Seelsorgeausbildung in einer anderen Landeskirche abzubauen. Dazu zählt auch eine niedrigschwellige Information über die Vielfalt von Seelsorge-Ausbildungen im Raum der EKD. Zudem müssen Kooperationen so geschlossen werden, dass die Kursgebühren nicht länger nach Landeskirchenzugehörigkeit gestaffelt sind, sondern für alle Teilnehmenden gleich oder ähnlich hoch sind.

## **7.7 Leitungsverantwortungen**

### ***Wahrnehmungen***

Die Frage, wie kirchliches Leitungshandeln positiv auf die Rahmenbedingungen von Seelsorge einwirken kann, muss weiter untersucht und bedacht werden. Die Daten der Befragung weisen darauf hin, dass insbesondere den Superintendentinnen und Superintendenten eine wichtige Rolle dabei zukommt, die Seelsorgenden individuell bei der Gestaltung angemessener Rahmenbedingungen für ihren jeweiligen Dienst zu unterstützen. Auf Grund der hohen Heterogenität der Dienstverhältnisse scheint es nicht sinnvoll, seitens der Landeskirche allgemeine Vorgaben z. B. bezüglich Arbeitszeiten in der Seelsorge zu machen.

### ***Empfehlungen***

Wir empfehlen der Landeskirche, die Superintendentinnen und Superintendenten für ihren Beitrag zu guten Rahmenbedingungen für die Seelsorge zu sensibilisieren. Ein mögliches Instrument dafür kann eine Dienstvereinbarung sein, in der je nach Stellenprofil, Arbeitsfeld und Kompetenzprofil des bzw. der Seelsorgenden ein angemessener Aufgabenbereich und Arbeitszeitumfang für die Seelsorge festgelegt wird.

Sofern die Orientierungshilfe zur Erstellung einer Dienstvereinbarung diesbezüglich überarbeitet werden soll, empfehlen wir der Landeskirche, zuvor weitere fundierte Daten zum Thema Arbeitszeit in der Seelsorge sowie zum Verhältnis zwischen geübter Seelsorge und ideellem Stellenwert der Seelsorge zu erheben. Dazu kann auch gehören, positive Erfahrungen mit einer Dienstvereinbarung zu erfragen und sichtbar zu machen. Wie die Daten zeigen, hat ein nicht unerheblicher Teil der Befragten bereits jetzt freiwillig eine Dienstvereinbarung und scheint diesem Werkzeug zur Dienstgestaltung demnach (zumindest initial) positiv gegenüberzustehen.

Wir ermutigen außerdem dazu, auf Kirchenkreisebene Kooperationen im Rahmen der Seelsorge zu stärken und auszubauen, z. B. durch die Gründung bzw. Förderung von Netzwerken.

## **7.8 Öffentlichkeitsarbeit für die Seelsorge**

### ***Wahrnehmungen***

Die Medien und Formate, mit denen das Angebot der Seelsorge bislang bekannt gemacht wird, beziehen sich überwiegend auf Menschen, die der Kirche/Gemeinde bereits verbunden sind und/oder durch örtliche Nähe, Institutionszugehörigkeit etc. in der Lage sind, die entsprechenden Medien wie Aushänge oder Mitteilungsblätter wahrzunehmen. Darüber hinaus wird bislang kaum Öffentlichkeitsarbeit für die Seelsorge betrieben. Hier zeigt sich eine Diskrepanz zum ideellen Stellenwert, welcher der Seelsorge vonseiten der Befragten und der Landeskirche insgesamt zugemessen wird. Angesichts der Wertschätzung, die außerkirchliche Institutionen der kirchlichen Seelsorge entgegenbringen,

könnten Seelsorgende und Landeskirche selbstbewusster auf den Schatz der Seelsorge hinweisen.

### ***Empfehlungen***

Um zielgerichtet Öffentlichkeitsarbeit für die Seelsorge betreiben zu können, müsste deren potenzielle Zielgruppen dazu befragt werden, auf welchen Wegen und mit welcher Ansprache sie am besten erreicht werden. Dies konnte die vorliegende Befragung von Seelsorgenden nicht leisten. Wir empfehlen daher dem Seelsorgebeirat, sich mit diesem Thema (erneut) zu befassen bzw. zu beraten, wer mit dieser Aufgabe betraut werden soll. Denkbar wäre z. B. ein Fachtag, bei dem mit wissenschaftlicher Begleitung und Expertise bedacht wird, welche Zielgruppen in den Blick genommen werden sollen und wie diese adäquat angesprochen werden können.

# REFLEXIONEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

---

## Die Kraft der Seelsorge

---

**Seelsorge wirkt.** Sie schenkt Zuwendung, vermittelt Annahme und Trost, entlastet und befreit. Eine groß angelegte EKD-Studie zur Wirkung der Seelsorge<sup>57</sup> hat gezeigt, dass Seelsorgeangebote die in sie gesetzten Erwartungen in der Regel übererfüllen: Die meisten Menschen suchen in der Seelsorge Hilfe im psychosozialen, therapeutischen und zwischenmenschlichen Bereich – und erfahren Zuwendung, Annahme und Trost, die weit über diese Erwartungen hinaus reichen.<sup>58</sup> Rituale wie Segen, Gebete oder Lieder können auch Menschen berühren, die ursprünglich aus dezidiert nicht religiösen Gründen das Angebot der Seelsorge in Anspruch genommen haben. Die Studie bescheinigt der Seelsorge sogar missionarische Chancen.<sup>59</sup> Seelsorge wirkt. Und sie „wirkt für die Adressatinnen und Adressaten oft unerwartet heilsam.“<sup>60</sup>

**Seelsorge ist eine erfüllende Aufgabe für diejenigen, die sie ausüben.** Sie erwächst aus dem christlichen Glauben und ist Ausdruck von Gottes Zuwendung zu den Menschen. Daran zu partizipieren ist in hohem Maße sinnstiftend und stärkt die Arbeits- und Lebenszufriedenheit der Seelsorgenden, das wurde in der überwiegenden Mehrheit der Visitationsbegegnungen deutlich. In der erwähnten EKD-Studie berichteten Seelsorgende zudem, dass sich durch die Seelsorge ihre theologische Sprachfähigkeit sowie ihre Beziehungsfähigkeit verbessert habe und sie sich in ihrer pastoralen Identität vergewissert fühlten.<sup>61</sup> Die Visitation hat jedoch auch klar gezeigt, dass das Arbeitsfeld der Seelsorge unter großem Druck steht. Die Befragten benannten verschiedenste Hindernisse für ihre Seelsorgepraxis. Insbesondere Seelsorgende im Gemeindebereich erleben häufig weniger Seelsorgebegegnungen, als es ihrem Ideal entsprechen würde. Dies steht in Spannung zur Wertschätzung der Seelsorge und zur hohen Motivation, die Seelsorgende in der Regel mitbringen. Keine, zu wenig oder qualitativ schlechte Seelsorge auszuüben, ist nicht nur gegenüber den Seelsorgesuchenden unverantwortlich – es beraubt auch die Seelsorgenden selbst der positiven Effekte der Seelsorge.<sup>62</sup>

---

<sup>57</sup> Vgl. Kerstin Lammer: *Wie Seelsorge wirkt*. Stuttgart 2020. Die nachfolgenden Verweise beziehen sich auf die Zusammenfassung durch die EKD (Hg.): *Unerwartet heilsam – wie Seelsorge wirkt*. Innovationskraft seelsorglicher Angebote. Eine Handreichung der Ständigen Konferenz für Seelsorge in der EKD. Hannover 2020.

<sup>58</sup> Zu den wichtigsten Faktoren für eine positive Wirkung der Seelsorge zählen die seelsorgliche Beziehung, der geschützte Rahmen der Seelsorgebegegnungen, die seelsorgliche Verschwiegenheit und die Absichtslosigkeit der seelsorglichen Zuwendung, die nichts *von*, sondern etwas *für* das Gegenüber will. Vgl. dazu die genannte EKD-Schrift, S. 16.

<sup>59</sup> Vgl. a. a. O., S. 7 und 16f.

<sup>60</sup> A. a. O., S. 16.

<sup>61</sup> Vgl. a. a. O., 18f.

<sup>62</sup> Dabei versteht es sich von selbst, dass Seelsorge niemals um der *Seelsorgenden* willen geübt oder gesucht werden sollte, sondern ausschließlich zu Gunsten des Gegenübers.

**Seelsorge wird auch und gerade in der außerkirchlichen Öffentlichkeit positiv als Angebot der Kirche wahrgenommen.** Insbesondere die Gespräche zur Spezialisierten Seelsorge haben gezeigt, dass Institutionen wie Schulen, Krankenhäuser, Gefängnisse, Polizei, Bundeswehr u. a. das Angebot der Seelsorge schätzen und sich regelmäßig an dessen Finanzierung beteiligen. In diesen Kontexten erreicht die Seelsorge Menschen, die von anderen kirchlichen Angeboten nicht (mehr) erreicht werden. Gute Seelsorgeerfahrungen beeinflussen auch das Kirchenbild positiv, bei Mitgliedern können sie die Kirchenbindung stärken.<sup>63</sup> In einer Zeit, in der die Mehrheit der Menschen vor allem sozial-diakonische Erwartungen an die Kirche hat (vgl. KMU VI), ist die Seelsorge als Lebenshilfe zudem ein Argument für die Relevanz der Kirche in einer säkularen Gesellschaft. Die Seelsorge ist ein Schatz der Kirche und ein Pfund, mit dem sie wuchern sollte.

**Die Visitationsgruppe ist überzeugt von der Kraft der Seelsorge und ihren Potenzialen für die Seelsorgesuchenden, die Seelsorgenden und für die Kirche insgesamt.** Deshalb freut sie sich über positive Ergebnisse und bestärkende Einsichten aus der Visitation und registriert zugleich mit Sorge die zahlreichen Problemanzeigen, die von den Befragten formuliert wurden. Die Visitationsgruppe möchte mit dem vorliegenden Bericht dazu beitragen, dass die EKM auch unter sich ändernden Rahmenbedingungen eine seelsorgliche Kirche bleibt. Aus ihrer Sicht ergeben sich aus den Erkenntnissen der Visitation folgende Handlungsempfehlungen, die sie der Landessynode mit der Bitte um Beratung vorlegt:

---

## Handlungsempfehlungen

---

### 1 Die Qualität der Seelsorge in den Blick nehmen

**1.1 Formulierung von Richtlinien und Standards für die Seelsorge.** Wir empfehlen eine vertiefte Reflexion über Profil, Aufgaben und Grenzen der Seelsorge. Insbesondere angesichts des Missbrauchspotentials, dass dem Beziehungsgeschehen der Seelsorge innewohnt, bedarf es dringend einer landeskirchlichen Auseinandersetzung mit ethischen Standards und Verhaltensregeln für Seelsorgende. Wir bitten den Seelsorgebeirat, gemeinsam mit dem Fachreferat Seelsorge eine Richtlinie für die Seelsorge zu erarbeiten. Die Richtlinie der Evangelischen Kirche im Rheinland kann dafür als Vorbild dienen.<sup>64</sup> Es erscheint zudem sinnvoll, die Richtlinie durch eine praktische Handreichung zu ergänzen. Richtlinie und Handreichung sollten Seelsorgende im Haupt- und Ehrenamt in den Blick nehmen.

**1.2 Neuausrichtung der Seelsorgeausbildung.** Wir empfehlen, einen Beirat für das Seelsorgeseminar zu berufen, welcher die Seelsorgeausbildung in der EKM evaluiert und neu

---

<sup>63</sup> Vgl. dazu die genannte EKD-Studie, a. a. O., S. 7, 18 und 21.

<sup>64</sup> Vgl. Richtlinie zur Ethik in der Seelsorgearbeit in der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 3. Juli 2018 (KABl. S. 180), online unter <https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/41172>.

profiliert. Die Klinische Seelsorgeausbildung soll künftig nicht mehr primär auf das Lernfeld Krankenhaus fokussiert sein, sondern ebenso stark die Gemeinde- und Altenheimarbeit einbeziehen. Insgesamt soll das Seelsorgeseminar künftig die Vielfalt der möglichen Seelsorgeausbildungen stärker abbilden und neben der KSA ein weiteres Ausbildungsverfahren anbieten. Darüber hinaus sollen Kooperationen mit den Ausbildungsstätten anderer Landeskirchen geschaffen bzw. gestärkt werden und finanzielle und organisatorische Hürden für die Seelsorgeausbildung in einer anderen Landeskirche abgebaut werden.

**1.3 Anpassung der Fortbildungsangebote.** Pfarrpersonen im Gemeindedienst nehmen bisher kaum explizite Seelsorge-Fortbildungen in Anspruch, was nicht zuletzt in einem fehlenden Angebot und herausfordernden Rahmenbedingungen begründet ist. Wir empfehlen daher, künftig Fortbildungen speziell für den Bereich der Gemeindeseelsorge anzubieten. Diese müssen in Umfang und Format mit der Arbeitsstruktur des Gemeindepfarramtes kompatibel gestaltet werden. Zugleich müssen auf Ebene der Kirchenkreise verlässliche Vertretungsregelungen formuliert und deren Umsetzung garantiert werden.

**1.4 Qualitätssicherung der Seelsorgepraxis.** Sowohl in der Gemeindeseelsorge als auch in der Spezialisierten Seelsorge fehlt es bislang an Instrumenten und Verfahren, die Qualität der geübten Seelsorge zu erfassen. Wir empfehlen dem Fachreferat Seelsorge, gemeinsam mit Sachverständigen aus dem Seelsorgebeirat und aus dem Bereich Qualitätsentwicklung über Möglichkeiten für die Qualitätsprüfung und -sicherung in der Seelsorge zu beraten.

**1.5 Qualifikation und Einbindung von Ehrenamtlichen.** Motivation und Berufung zur Seelsorge sind nicht an (pastorale) Hauptamtlichkeit gebunden. Wo immer möglich, sollen Ehrenamtliche zur Seelsorge ermutigt und befähigt werden. Die dafür notwendigen finanziellen Ressourcen für Ausbildung, Supervision etc. sind durch die Gemeinden bzw. den Kirchenkreis bereitzustellen. Dabei ist durch geeignete Maßnahmen wie z. B. Dienstvereinbarungen dafür zu sorgen, dass Hauptamtliche über die notwendige Zeit für die Begleitung Ehrenamtlicher verfügen.

**1.6 Wahrung des christlichen Profils der Seelsorge.** „Seelsorge“ ist kein geschützter Begriff und wird inzwischen auch von dezidiert nicht-religiösen Akteuren für ihre Beratungsangebote verwendet. Auf der anderen Seite sind gerade in Feldern der Spezialisierten Seelsorge viele konfessionslose oder religiös suchende Menschen ehrenamtlich aktiv. Wir empfehlen daher dringend eine theologische Klärung der Frage, wie in dieser Situation das christliche Profil der Seelsorge gewahrt und geschärft werden kann. Dies sollte im Zusammenhang mit der zu erstellenden Richtlinie zur Seelsorge geschehen (s. o., 1.1). Verantwortliche in Ausbildung und Leitung müssen dafür Sorge tragen, dass nicht-christliche Ehrenamtliche angemessen auf den christlichen Dienst der Seelsorge vorbereitet und in verantwortlicher Weise in kirchliche Seelsorge-Strukturen eingebunden werden.

## 2 Strukturen prüfen und anpassen

**2.1 Freiräume für die Seelsorge im Gemeindepfarramt schaffen.** Die Gespräche haben gezeigt, dass Aufgaben wie Verwaltung, Dokumentation, Bautätigkeiten etc. das größte Hindernis für die Seelsorge in der Gemeinde darstellen. Eine Entlastung des Gemeindepfarramts von diesen Tätigkeiten ist daher dringend geboten. Eine solche Entlastung kann in erster Linie durch erreicht werden, die vorgesehene Trennung von Pfarramtsverwaltung und kirchengemeindlicher Verwaltung<sup>65</sup> konsequenter umzusetzen. Die Verwaltung der Kirchengemeinde, zu der die o. g. Aufgaben zählen, gehört nicht zu den Kernaufgaben des Pfarrberufs in der EKM, sondern steht in der Verantwortung des Gemeindegemeinderates. Leider ist zu beobachten, dass viele Gemeindegemeinderäte unter Berufung auf Art. 23 Abs. 2 Satz 3 der Kirchenverfassung EKM die Verwaltung der Kirchengemeinde teilweise oder vollständig der Pfarrperson übertragen. Gemäß §16 Abs. 2 Satz 2 der Geschäftsführungsverordnung GKR kann die Pfarrperson diese Übertragung nicht ablehnen. Im Sinne einer Stärkung der pastoralen Kernaufgaben empfehlen wir dringend eine Aufhebung dieser ergänzenden Regelung aus der Geschäftsführungsverordnung GKR. Es ist vielmehr nach alternativen Lösungen zu suchen für den Fall, dass ein Gemeindegemeinderat nicht in der Lage ist, die kirchengemeindliche Verwaltung zu übernehmen. Eine Option wäre der Einsatz von qualifizierten Verwaltungsfachkräften. Die dafür nötigen Personalstellen können im Rahmen des bestehenden Finanzgesetzes von den Kirchengemeinden finanziert werden, wenn diese durch eine Anpassung der von den Kirchenkreisen gewährten finanziellen Unterstützung entlastet werden.<sup>66</sup>

**2.2 Gemeindepfarrstellen profilieren.** Obgleich Seelsorge zu den Kernaufgaben des Pfarramtes zählt, sollte die konkrete Ausgestaltung des Pfarrdienstes gabenorientiert erfolgen. Nicht jede Pfarrperson muss in gleichem Umfang Seelsorge leisten, gleiches gilt für andere Aufgabenbereiche im Gemeindepfarramt. Wir empfehlen deshalb eine Profilierung der Gemeindepfarrstellen. Wer für die Seelsorge besonders motiviert, begabt und ausgebildet ist, sollte die notwendigen Ressourcen für Seelsorgebegegnungen haben,

---

<sup>65</sup> In den Handreichungen zur Übergabe bei einem Pfarrstellenwechsel wird die Übergabe des Pfarramtes dezidiert von der Übergabe der Geschäftsführung der Kirchengemeinde abgegrenzt; dort findet sich ab S. 23 auch eine Arbeitshilfe zur Zuordnung einzelner Verwaltungsaufgaben (vgl. [www.ekmd.de/asset/BKT1BZifQ\\_iNJHYDtBHV-Q/handreicherung-pfarramt-online.pdf](http://www.ekmd.de/asset/BKT1BZifQ_iNJHYDtBHV-Q/handreicherung-pfarramt-online.pdf)). Gleichlautendes ist auch in der Handreichung zur Dienstvereinbarung verankert ([www.ekmd.de/asset/NmTALmzvRSeNAjH-r3Mblg/2022-05-10-dienstvereinbarung-interaktiv.pdf](http://www.ekmd.de/asset/NmTALmzvRSeNAjH-r3Mblg/2022-05-10-dienstvereinbarung-interaktiv.pdf), S. 38-44). Auch bei grundsätzlicher Trennung der beiden Bereiche ist es möglich, der Pfarrperson einzelne Aufgaben aus der Verwaltung der Kirchengemeinde zu übertragen, wenn sachliche oder in der Person begründete Argumente dafürsprechen.

<sup>66</sup> Soweit die Personalkostenrücklage des Verkündigungsdienstes die gesetzlichen Vorgaben übersteigt, können Mittel aus der Rücklage genutzt werden, um die von den Kirchengemeinden zu tragenden Besoldungs- und Vergütungsanteile zu stützen. Dadurch würden sowohl eigene Mittel der Kirchengemeinden frei, als auch Mittel aus den Strukturfonds der Kirchenkreise, die bislang für die Finanzierung dieser kirchengemeindlichen Besoldungs- und Vergütungsanteile genutzt werden. Mit den dann zur Verfügung stehenden Eigen- und Strukturfondsmitteln kann die Verwaltung der Kirchengemeinden durch qualifiziertes Fachpersonal finanziert werden.

während andere Kolleginnen und Kollegen sich auf andere Arbeitsfelder konzentrieren können.

**2.3 Übergabe des Arbeitsfeldes Seelsorge bei Stellenwechsel.** Im Gemeindepfarramt ist bislang nicht explizit geregelt, wie relevante Informationen zur Seelsorge von der bisherigen Pfarrperson bzw. Vakanzverwaltung an die neue Pfarrperson übergeben werden. Wir empfehlen daher, die Handreichung zur Stellenübergabe diesbezüglich zu konkretisieren und dort auch Orientierungen zu einer strukturierten Informationsübergabe im Bereich Seelsorge zu formulieren.

**2.4 Verantwortungsübernahme durch die Dienstvorgesetzten.** Wir empfehlen, die Superintendentinnen und Superintendenden dafür zu sensibilisieren, welche Möglichkeiten sie haben, die Seelsorge in der Gemeinde zu stärken. Dazu zählt die Erstellung einer Dienstvereinbarung, die der Bedeutung der Seelsorge als Aufgabe im Gemeindepfarramt Rechnung trägt (ausreichend zeitliche Ressourcen für Seelsorgebegegnungen und Fortbildungen, ggf. Entlastung von anderen Aufgaben). Auch die Absicherung von Vertretungen für Fortbildungen und Erholungsurlaub sollte Standard in allen Kirchenkreisen werden. Dass Seelsorgende Angebote wie Supervision, geistliche Begleitung und Fort-/Weiterbildungen in Anspruch nehmen, ist durch die Dienstvorgesetzten bzw. die zuständige Fachaufsicht regelmäßig zu prüfen, anzuregen und gegebenenfalls auch einzufordern.

**2.5 Sicherung der Spezialisierten Seelsorge im Stellenplan der Kirchenkreise.** Die angesichts schwindender Ressourcen notwendigen Sparmaßnahmen dürfen nicht dazu führen, dass die Spezialisierte Seelsorge in den Kirchenkreisen überproportional abgebaut wird. Wir bitten daher die Superintendentinnen und Superintendenden, die Kirchenkreissynoden für die Bedeutung der Spezialisierten Seelsorge, ihre soziale Reichweite und ihre außerkirchliche Wertschätzung (auch in Form von Refinanzierung) zu sensibilisieren.

**2.6 Evaluation der Stellenanbindungen in der Spezialisierten Seelsorge.** Wiederkehrend berichteten Befragte aus der Spezialisierten Seelsorge von Herausforderungen, die sich aus der strukturellen Anbindung ihrer Stelle an die Kirchenkreise ergeben. Wir empfehlen daher eine Evaluation der aktuellen Strukturen und eine Prüfung, in welchen Fällen sich eine Anbindung an die Landeskirche nahelegt.

**2.7 Klärung der Dienstaufsicht in der Gefängnisseelsorge.** Während die Fachaufsicht für die Gefängnisseelsorge bei der Landeskirche angesiedelt ist, liegt die Dienstaufsicht bislang bei den jeweiligen Kirchenkreisen. Die Gefängnisleitungen und Ansprechpersonen aus dem Justizministerium wenden sich bei Fragen und Problemen jedoch ausschließlich an die Landeskirche bzw. das Seelsorgereferat, das sie als ihnen gleichgeordneten Strukturebene betrachten. Dies führt zu Unklarheiten und Belastungen für die Seelsorgenden. Wir empfehlen daher, die Dienstaufsicht über die Gefängnisseelsorge an das Seelsorgereferat zu übertragen.

**2.8 Verschränkung von Gemeindeseelsorge und Spezialisierter Seelsorge.** Die Mehrheit der Befragten in der Spezialisierten Seelsorge berichtet, dass sie sich in ihren Kirchenkreis bzw. Konvent nicht ausreichend eingebunden fühlen. In etlichen Interviews kam

zudem zur Sprache, dass Spezialisierte Seelsorgende in ihren Arbeitsfeldern zwar wichtige Erfahrungen machen, die auch für parochiale Gemeinden und eine Kirche im Wandel relevant sind – dass aber seitens der Gemeinden und Kirchenkreise wenig bis kein Interesse an einem Erfahrungsaustausch besteht. Dies sorgt nicht nur für Frustrationserfahrungen, sondern verhindert wertvolle Impulse und gemeinsames Lernen voneinander. Wir empfehlen daher den Kirchenkreisen, jährlich einen Konvent der Seelsorgearbeit zu widmen, sodass Seelsorgende aus verschiedenen Bereichen von ihren Arbeitsfeldern und Erfahrungen berichten und darüber ins Gespräch kommen können. Darüber hinaus empfehlen wir, dem Vorbild der Westfälischen Landeskirche zu folgen und die Spezialisierte Seelsorge mit Sitz und Stimme in die Kreiskirchenräte einzubinden.

### **3 Kommunikation nach innen und außen stärken**

**3.1 Verlässliche Kommunikationsstrukturen schaffen.** Wir empfehlen dringend den Ausbau und die Durchsetzung des landeskirchlichen E-Mail-Systems (vorname.nachname@ekmd.de bzw. funktionsbezeichnung@ekmd.de) *für alle Mitarbeitenden*. Die Einrichtung der E-Mail-Adressen zum Dienstantritt liegt in der Verantwortung des Referats A4, Sachgebiet IT. Der Präsident des Landeskirchenamtes wird gebeten, die dienstliche Nutzung dieser E-Mail-Adresse mit Verweis auf den Datenschutz und die Corporate Identity der EKM durchzusetzen. Dazu könnte eine gezielte Ansprache einzelner Kirchenkreise und Mitarbeitender sinnvoll bzw. notwendig sein, um die Notwendigkeit und Niedrigschwelligkeit dieses E-Mail-Systems zu verdeutlichen. Wo es in der Spezialisierten Seelsorge notwendig ist, dass Seelsorgende eine E-Mail-Adresse der jeweiligen Einrichtung haben, sollen die Betroffenen durch das Sachgebiet IT beim Management der beiden dienstlichen E-Mail-Adressen unterstützt werden (z. B. Onlineberatung, Einrichtung von E-Mail-Managern).

**3.2 Strategien für eine angemessene Öffentlichkeitsarbeit entwickeln.** Bislang besteht eine Diskrepanz zwischen dem ideellen Stellenwert, den Seelsorge für die Seelsorgenden und die Landeskirche insgesamt hat, und der Bekanntmachung dieses Angebots. Insbesondere in der Gemeindeseelsorge erreichen die aktuellen Formate und Medien, mit denen auf die Seelsorge hingewiesen wird, vorrangig bereits kirchenverbundene Menschen. Angesichts der Wertschätzung, die außerkirchliche Institutionen der kirchlichen Seelsorge entgegenbringen, sollten Seelsorgende und Landeskirche selbstbewusster auf den Schatz der Seelsorge aufmerksam machen. Dies beginnt mit der Überarbeitung der Seelsorge-Website im Vorfeld der Herbstsynode 2024. Darüber hinaus empfehlen wir die Entwicklung einer Strategie, wie das Angebot der Seelsorge auf allen Ebenen der Landeskirche besser bekannt gemacht werden kann. Daran sollten Vertreterinnen und Vertreter des Seelsorgebeirats sowie der Gemeindeseelsorge, das Seelsorgereferat und das Referat A3 beteiligt sein.

**3.3 Räume für Begegnung und Austausch unter Seelsorgenden schaffen.** Die Gespräche haben gezeigt, wie wichtig es den Befragten ist, mit dem Arbeitsfeld der Seelsorge wahrgenommen zu werden und sich darüber fachlich austauschen zu können. Die

Visitierenden nahmen ein großes Bedürfnis nach mehr derartigen Begegnungsmöglichkeiten wahr. Wir empfehlen, jährlich ein landeskirchliches Format anzubieten, das Gelegenheiten für Austausch und Vernetzung mit einem fachlichen Impuls verbindet, wobei idealerweise auch Ergebnisse der hier dokumentierten Visitation kommuniziert werden.

---

## Vom Hören zum Handeln

---

Die Visitation hatte das Ziel, ein umfassendes Bild von der Seelsorgepraxis in der EKM zu gewinnen und insbesondere die Situation der Seelsorgenden kennenzulernen: Wie geht es ihnen mit dem Arbeitsfeld der Seelsorge (in der Vielzahl ihrer Tätigkeiten)? Was hilft ihnen und was belastet sie dabei? Welche bestehenden Unterstützungsmaßnahmen empfinden sie als sinnvoll – und wo kann die Landeskirche sie noch besser unterstützen? Wo können Rahmenbedingungen verbessert werden, um mehr Zeit und Raum für seelsorgliche Begegnungen zu schaffen?

Die Gespräche und die begleitende Online-Umfrage haben die Vielfalt der Seelsorgepraxis in der EKM deutlich gemacht. Die Befragten haben viel Gelingendes und Ermutigendes berichtet, aber auch wiederholt auf Probleme, Herausforderungen und Belastungen hingewiesen. Als Visitationsgruppe haben wir uns bemüht, daraus möglichst konkrete Handlungsimpulse abzuleiten. Nun geht es darum, vom Hören zum Handeln überzugehen.

Der lange Prozess dieser besonderen Visitation mit wissenschaftlicher Begleitung, die Vielzahl und Vielfalt der Beteiligten und das Bemühen um eine praktische Umsetzung gewonnener Erkenntnisse sind ein deutliches Zeichen, dass das Arbeitsfeld Seelsorge in der EKM hohe Wertschätzung genießt. Wir danken der Landessynode, dass sie sich mit den Ergebnissen der Visitation befasst, und vertrauen darauf, dass sie gute Entscheidungen für die Zukunft der Seelsorge treffen wird.