

Judith Winkelmann

„Weil wir nicht vollkommen sein müssen“

Zum Umgang mit Belastungen
im Pfarrberuf

Kohlhammer

Kohlhammer

Praktische Theologie heute

Herausgegeben von
Stefan Altmeyer
Christian Bauer
Kristian Fechtner
Albert Gerhards
Thomas Klie
Helga Kohler-Spiegel
Isabelle Noth
Ulrike Wagner-Rau

Band 164

Judith Winkelmann

„Weil wir nicht vollkommen sein müssen“

Zum Umgang mit Belastungen
im Pfarrberuf

Verlag W. Kohlhammer

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

1. Auflage 2019

Alle Rechte vorbehalten

© W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart

Gesamtherstellung: W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart

Print:

ISBN 978-3-17-037058-6

E-Book-Format:

pdf: ISBN 978-3-17-037059-3

Für den Inhalt abgedruckter oder verlinkter Websites ist ausschließlich der jeweilige Betreiber verantwortlich. Die W. Kohlhammer GmbH hat keinen Einfluss auf die verknüpften Seiten und übernimmt hierfür keinerlei Haftung.

Für Gernot

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	15
------------------	----

I Coping im Pfarrberuf – sozialwissenschaftliche Perspektive.....	25
--	----

1. Copingtheorien.....	25
------------------------	----

1.1 Vorüberlegung	25
-------------------------	----

1.2 Personales Coping (Richard S. Lazarus)	27
--	----

1.3 Kohärentes Coping (Aaron Antonovsky)	31
--	----

1.4 Resilienzzestütztes Coping	35
--------------------------------------	----

1.5 Ressourcenorientiertes Coping (Stevan E. Hobfoll).....	39
--	----

1.6 Religiöses Coping (Kenneth I. Pargament)	44
--	----

1.7 Leitperspektiven für das Coping im Pfarrberuf	47
---	----

2. Coping und Burnout	50
-----------------------------	----

2.1 Das Burnout-Syndrom	52
-------------------------------	----

2.2 Coping als Burnout-Prophylaxe	57
---	----

2.3 Burnout-Prophylaxe im Pfarrberuf.....	62
---	----

2.4 Leitperspektiven für das Coping als Präventionsmaßnahme	64
---	----

3. Coping und Supervision	65
---------------------------------	----

3.1 Was ist Supervision?.....	66
-------------------------------	----

3.2 Das Konzept der pastoralpsychologischen Supervision.....	69
--	----

3.3 Coping in der Supervision.....	73
------------------------------------	----

3.4 Leitperspektiven für Coping in der Supervision.....	77
---	----

4.	Theologische Anschlussfähigkeit der sozialwissenschaftlichen Copingmodelle	79
4.1	Methodische Vorüberlegungen.....	79
4.2	Anschlussfähigkeit des personalen Copingmodells.....	79
4.3	Anschlussfähigkeit des kohärenten Copingmodells	80
4.4	Anschlussfähigkeit der Resilienz.....	85
4.5	Leitperspektiven für ein theologisch anschlussfähiges Copingmodell	87
II	Anforderungen im Pfarrberuf – soziologische, kirchentheoretische und pastoraltheologische Perspektiven	89
5.	Anforderungen an den Pfarrberuf im gesellschaftlichen Kontext	89
5.1	Individualisierung.....	89
5.2	Entgrenzung und Subjektivierung	92
5.3	Digitalisierung.....	94
5.4	Säkularisierung	96
6.	Anforderungen an den Pfarrberuf im gesamtkirchlichen Kontext	98
6.1	Die Mehrdimensionalität von Kirche.....	98
6.2	Die Kirche in der Krise.....	100
6.3	Anforderungen durch eine Kirche im Wandel.....	105
7.	Anforderungen an den Pfarrberuf in den quantitativen Befragungen.....	107
7.1	Methodische Vorüberlegungen.....	107
7.2	Die Befragungen im Überblick.....	108
7.3	Anforderungen und Belastungsfelder.....	112
7.4	Bewältigungsstrategien und Entlastungspotentiale.....	123

7.5	Schlussfolgerungen für eine qualitative Untersuchung des Copings im Pfarrberuf	125
8.	Anforderungen an den Pfarrberuf aus pastoraltheologischer Perspektive	130
8.1	Vorüberlegungen.....	130
8.2	Themenbereich Amt und Person: Die Totalrolle.....	131
8.3	Themenbereich berufliche Aufgabe: Arbeitsbelastung, Leitung, Einsatz in einer Fremdorganisation	140
8.3.1	Hohe Arbeitsbelastung und diffuses Aufgabenprofil.....	140
8.3.2	Leitung	146
8.3.3	Einsatz in einer Fremdorganisation am Beispiel der Schule	151
8.4	Themenbereich berufliche Beziehungen: Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen, Kollegen und Kolleginnen.....	155
8.4.1	Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen	155
8.4.2	Kollegiale Zusammenarbeit.....	159
8.5	Themenbereich Sinndimension: Gelebte Religiosität im Zwiespalt.....	162
8.6	Schlussfolgerungen für eine qualitative Untersuchung des Copings im Pfarrberuf	167
III	Copingstrategien im Pfarrberuf – eine empirische Studie.....	169
9.	Die Forschungsmethode.....	169
9.1	Forschungsfrage und Forschungsgegenstand.....	169
9.2	Das Forschungsverfahren	170
9.3	Das Forschungsdesign	172
10.	Motive und Muster in pastoralen Copingprozessen ..	180
10.1	Vorüberlegungen.....	180
10.2	Die Interaktanden und ihre Berufsbilder.....	181
10.3	Coping im Themenbereich von Amt und Person	188

10.3.1	Copingstrategien zur grenzbewussten Modifizierung der Totalrolle	188
10.3.1.1	<i>Fallbeispiel: Situative Abgrenzung bei lebensförmigem Berufsverständnis</i>	189
10.3.1.2	<i>Fallbeispiel: Regelgeleitete Abgrenzung bei berufsförmigem Berufsverständnis</i>	192
10.3.1.3	<i>Fallbeispiel: Kommunizierte Abgrenzung</i>	195
10.3.1.4	<i>Fallbeispiel: Nicht kommunizierte Abgrenzung</i>	197
10.3.1.5	<i>Schlussfolgerungen</i>	200
10.3.2	Copingstrategien bei überforderndem Leistungsanspruch	205
10.3.2.1	<i>Fallbeispiel: Fehlerfreundliche Haltung gegenüber sich selbst</i>	206
10.3.2.2	<i>Fallbeispiel: Transzendenzbezogene Relativierung</i>	210
10.3.2.3	<i>Fallbeispiel: Intersubjektive Annahme</i>	212
10.3.2.4	<i>Schlussfolgerungen</i>	214
10.4	Coping im Themenbereich der beruflichen Aufgaben	218
10.4.1	Copingstrategien der Selbstorganisation.....	218
10.4.1.1	<i>Fallbeispiel: Delegieren</i>	219
10.4.1.2	<i>Fallbeispiel: Eliminieren</i>	221
10.4.1.3	<i>Fallbeispiel: Akzeptieren</i>	224
10.4.1.4	<i>Fallbeispiele: Planen</i>	226
10.4.1.5	<i>Fallbeispiel: Sich selbst motivieren und regulieren</i>	230
10.4.1.6	<i>Schlussfolgerungen</i>	232
10.4.2	Copingstrategien im Rahmen des Leitungsverständnisses	235
10.4.2.1	<i>Fallbeispiel: Pragmatisch leiten</i>	236
10.4.2.2	<i>Fallbeispiel: Kollegial leiten</i>	239
10.4.2.3	<i>Fallbeispiel: Leiten als Integrationsarbeit</i>	241
10.4.2.4	<i>Fallbeispiel: Leiten als personale Repräsentanz</i>	244
10.4.2.5	<i>Fallbeispiel: Leiten als Ressourcengewinn</i>	247
10.4.2.6	<i>Schlussfolgerungen</i>	249
10.4.3	Copingstrategien beim Einsatz in einer Fremdorganisation am Beispiel der Schule	254
10.4.3.1	<i>Fallbeispiel: Religionsunterricht in Konkurrenz zu parochialen Aufgaben</i>	255
10.4.3.2	<i>Fallbeispiel: Die machtlose Rolle des Fachlehrers</i>	258
10.4.3.3	<i>Fallbeispiel: Handlungsunsicherheit und Gratifikationsmangel</i> ...261	
10.4.3.4	<i>Fallbeispiel: Pastorales Handeln am Ort der Schule</i>	263
10.4.3.5	<i>Schlussfolgerungen</i>	265
10.5	Coping im Themenbereich der beruflichen Beziehungen	269

10.5.1	Copingstrategien in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen	270
10.5.1.1	<i>Fallbeispiel: Kommunikatives Aushandeln</i>	270
10.5.1.2	<i>Fallbeispiel: Konzeptionelles Ehrenamtsmanagement</i>	273
10.5.1.3	<i>Fallbeispiel: Konfliktvermeidung</i>	275
10.5.1.4	<i>Fallbeispiel: Die konfliktuöse Beziehung</i>	278
10.5.1.5	<i>Schlussfolgerungen</i>	282
10.5.2	Copingstrategien in der kollegialen Zusammenarbeit am Beispiel der Dienstgruppe	286
10.5.2.1	<i>Fallbeispiel: Das überparochiale Team</i>	286
10.5.2.2	<i>Fallbeispiel: Strukturelle Entlastung</i>	290
10.5.2.3	<i>Fallbeispiel: Kollegiales Aushandeln und intersubjektive Annahme</i>	293
10.5.2.4	<i>Fallbeispiel: Beziehungsdynamiken</i>	296
10.5.2.5	<i>Schlussfolgerungen</i>	299
10.6	Coping im Themenbereich Religiosität/Spiritualität	303
10.6.1	<i>Fallbeispiel: Traditionell geprägte Frömmigkeit</i>	304
10.6.2	<i>Fallbeispiel: Das theologisch reflektierte Ritual</i>	307
10.6.3	<i>Fallbeispiel: Ein Zeitfenster ohne Anforderungen</i>	312
10.6.4	<i>Fallbeispiel: Die Freizeitaktivität</i>	315
10.6.5	<i>Schlussfolgerungen</i>	318
IV	Ertrag und Handlungsperspektiven	325
11.	„Weil wir nicht vollkommen sein müssen“ – pastoraltheologische und supervisorische Perspektiven für das Coping im Pfarrberuf	325
11.1	Vorüberlegungen	325
11.2	Spielräume einer konzeptionell reflektierten Selbstbegrenzung	326
11.3	Leitungskompetenz als theologische und konzeptionelle Herausforderung	334
11.4	Beziehungsarbeit in wechselseitiger Angewiesenheit	340
11.5	Religion als heilsame Differenz Erfahrung	350
11.6	Die Unvollkommenheit als Chance annehmen	357

Abkürzungsverzeichnis	359
Literatur.....	363

Wir erkennen nur Bruchstücke, und unsere Fähigkeit, Zusammenhänge zu erkennen, ist begrenzt. Wenn aber die Vollkommenheit kommt, dann hört die Zerrissenheit auf. Heute erkenne ich bruchstückhaft, dann aber werde ich erkennen, wie ich von Gott erkannt worden bin.

*1 Kor 13, 9.10.12b
Bibel in gerechter Sprache*

Einleitung

a) *Das Anliegen dieser Arbeit*

„Weil wir nicht vollkommen sein müssen“¹ – diese Aussage von Pfarrerin Sophia Gunter steht über dieser Arbeit. Ein Satz, der von ihr nicht geplant, nicht wissenschaftlich reflektiert war, als sie ihn ausgesprochen hat, der aber dennoch eine tiefe Gewissheit und eine verinnerlichte Haltung zum Ausdruck bringt. Für Pfrin. Gunter beinhaltet er eine Botschaft, die sie entlastet und ihr hilft, mit den Anforderungen des Pfarrberufs so umzugehen, dass sie weder unzufrieden noch krank wird. Für mich ist er zu einem der Schlüsselsätze im Umgang mit Belastungen im Pfarrberuf geworden.

Seit vielen Jahren ist zu beobachten, wie diese Belastungen steigen. Die Arbeit wird mehr, das Tempo hat sich beschleunigt, Arbeitsbereiche differenzieren sich immer mehr aus, werden aber zugleich diffuser, der Qualitätsanspruch in den einzelnen Arbeitsbereichen steigt.

Vor allem nehmen die Ambivalenzen zu. So sollen Pfarrer und Pfarrfrauen leiten, aber möglichst kooperativ und nicht zu dominant sein. Sie sollen Hüter der Tradition sein und zugleich Veränderungsprozesse vorantreiben. Sie sollen theologische Experten sein, zugleich viel vom Finanz- und Bauwesen verstehen und sich in Verwaltungsstrukturen auskennen. Sie sollen immer erreichbar sein, aber sich auch genügend Zeit für sich selbst nehmen. Sie sollen den gestiegenen Anforderungen gerecht werden, sich aber zugleich begrenzen. Sie sollen Schwerpunkte in ihrer Arbeit setzen, aber alles im Blick behalten. Sie sollen sich selbst organisieren, obwohl ihr Gestaltungsspielraum abnimmt. Sie sollen religiös sein, aber zugleich Teil einer Welt sein, die immer säkularer wird. Sie sollen Vorbild sein für die sich individuell ausdifferenzierenden Erwartungen. Die Liste ließe sich fortschreiben.

Infolge der gestiegenen Belastungen hat die Burnout-Rate im Pfarrberuf in den letzten Jahrzehnten zugenommen. Die drei evangelischen Landeskirchen Baden, Württemberg und Bayern sahen hier Handlungsbedarf und gründeten 1994 das Haus „Respiratio“ auf dem Schwanberg in der Nähe von Würzburg (vgl. Etschert 2003). Zielgruppe sind vor allem Pfarrfrauen und Pfarrer, die unter akuten Symptomen von Burnout leiden. In mehrwöchigen Kursen wird eine Psychotherapie mit einem pastoraltheologischen Programm angeboten, um körperliche und psychosomatische Ressourcen freizulegen, Selbstheilungskräfte zu

1 GD II 720. Zur Darstellung und Systematik der Interviewzitate vgl. Kap. 9. Die Namen der Interviewten sind frei erfunden.

aktivieren, Resilienz zu stärken und durch „Selbstreflexion und interpersonelles Lernen schädliche Verhaltens- und Erlebnismuster zu identifizieren und zu verändern“². Die Kommunität auf dem Schwanberg bietet zudem Raum für spirituelle Erfahrungen.

Um die Situation im Pfarramt genauer zu untersuchen, sind seit 2001 in etlichen Landeskirchen empirische Befragungen durchgeführt worden, die Aufschluss geben sollten über die berufsspezifischen Belastungen und Burnout-Gefährdungen in der Pfarrerschaft. Der verstorbene Theologe Andreas von Heyl kommt in seiner Habilitationsschrift „Zwischen Burnout und spiritueller Erneuerung“ zu der Einschätzung, dass die Mehrheit der Befragten im Pfarramt nicht als „ausgebrannt“ bezeichnet werden kann, jedoch sähen sich etwa 20 % in ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit beeinträchtigt oder litten unter stressbedingten Erkrankungen (vgl. Heyl 2003, 276f; Bauer / Schächtele et al. 2009, 466). Auch der Psychologe Joachim Bauer kommt aufgrund seiner empirischen Studie „Belastungserleben und Gesundheit im Pfarrberuf“ von 2009 in der EKIBa zu dem Schluss, dass die Burnout-Gefährdung in der Pfarrerschaft gegenüber dem Bevölkerungsdurchschnitt erhöht sei.

Auffällig ist an diesen Überlegungen, dass subjektive Sicht und differenzierte Einschätzung der Pfarrer und Pfarrerinnen bedingt durch die angewandten quantitativen Verfahren nur eingeschränkt zur Sprache kommen. Dabei zeigt gerade der Blick in die in dieser Arbeit vorgestellten Copingtheorien, dass der Umgang mit Belastungen wesentlich von der subjektiven Einschätzung sowohl der Belastungsfaktoren selbst als auch der subjektiven Einschätzung der zur Verfügung stehenden Ressourcen abhängt.

Zudem waren die empirischen Befragungen in der Regel darauf ausgerichtet, die operationalisierbaren Belastungen zu erfassen und weniger die angewandten Strategien zu eruieren, mit denen Pfarrer und Pfarrerinnen diese Belastungen bewältigen. Doch zeigen die Auswertungsergebnisse der empirischen Befragungen, dass ein Großteil der Pfarrerschaft ihren Beruf gerne ausübt und meist gesund bleibt. Ausgehend davon ergibt sich die Forschungsfrage dieser Arbeit, wie Pfarrer und Pfarrerinnen mit ihren berufs-typischen Belastungen so umgehen können, dass sie nicht krank werden, sondern zufrieden ihrem beruflichen Auftrag nachgehen können, das Evangelium in der Öffentlichkeit zu kommunizieren.

Unterstützt wird diese Überlegung durch eine Überlegung aus der Supervision als einem beruflichen Beratungsformat. In den systemischen Ansätzen der Supervision geht man davon aus, dass in den auftretenden Problemstellungen schon die Lösung enthalten sein kann. Das heißt, die Strategien, mit denen Pfarrer und Pfarrerinnen den beruflichen Anforderungen begegnen, enthalten schon Lösungsmöglichkeiten, auch wenn sie sich dieser nicht bewusst sind. Die Aufgabe der Supervision besteht dann darin, diese Lösungsmöglichkeiten und

2 vgl. www.respiratio.de.

die dazu vorhandenen Ressourcen bewusst zu machen. Die Supervision bietet deshalb im Rahmen dieser Arbeit einen Orientierungsrahmen für die Erarbeitung hilfreicher Fragestellungen, wie mit dem Thema der Belastungen umgegangen werden kann.

Eine festgelegte Programmatik für die Bewältigung von Belastungen im Pfarramt kann und soll dabei nicht entwickelt werden. Dies würde der Subjektivität des Copings im Rahmen des pastoralen Handelns widersprechen. Vielmehr wird nach Faktoren gefragt, die dem Pfarrberuf in seiner personenbezogenen und seiner theologischen Konzeption gerecht werden und zugleich in der Lage sind, ergebnisoffen Pfarrern und Pfarrerinnen hilfreiche Perspektiven für den Umgang mit ihren beruflichen Aufgaben zu eröffnen – in Bezug zu sich selbst, ihren beruflichen Beziehungen und ihrer Religiosität.

Die Aussage „weil wir nicht vollkommen sein müssen“ fasst die dazu in dieser Arbeit gemachten Beobachtungen zusammen. Sie führt zu der Frage, wie die eigenen Grenzen bei der Selbstorganisation der Arbeit und in den gemeindlichen Aushandlungsprozessen berücksichtigt werden können. Mit dem Plural verortet sie das pastorale Leitungshandeln bei denen, die miteinander für die Gemeinde Verantwortung übernehmen. Sie verweist mit ihrem „wir“ auf die Beziehungsebene im Pfarrberuf, die geprägt ist von gegenseitiger Angewiesenheit. Und sie eröffnet mit dem Blick auf das „nicht ... müssen“ einen Freiraum und Weltabstand, der genutzt werden kann, um sich von Anforderungen der Umwelt zu distanzieren. So gesehen beschreibt die Aussage „weil wir nicht vollkommen sein müssen“ den Ausgangspunkt für ein personales Coping, das den Bereich der pastoralen Tätigkeit in den Blick nimmt, auf den Pfarrer und Pfarrerinnen selbst Einfluss nehmen können.

Dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass viele Anforderungen im Pfarramt durch gesellschaftliche und kirchliche Veränderungsprozesse hervorgerufen sind, die sich nicht mit einem personalen Coping bewältigen lassen. Hier sind strukturelle Maßnahmen gefordert. Die Rede von der Schlüsselfigur im Pfarramt wird an dieser Stelle kritisch zu modifizieren sein, wenn sie unterstellt, Pfarrer und Pfarrerinnen könnten hier eine solitäre Rolle übernehmen. Schon allein diesem Gedanken des Solitärs im Pfarramt widerspricht diese Arbeit mit ihrer Forschungsfrage. Geht es doch darum, dass Pfarrer und Pfarrerinnen sich bewusst sind, dass sie auf ihre ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden, ihre Kollegen und Kolleginnen, eine strukturell unterstützende Kirchenleitung und ein privates Umfeld, das mitzieht, angewiesen sind.

Mit dem Blick auf die eigene Fragmentarität und das Wissen, dass das Pfarrbild immer wieder einer neuen Reflexion und Anpassung an seine Herausforderungen bedarf, möchte diese Arbeit ein Baustein sein für die Überlegung, wie Pfarrer und Pfarrerinnen ihren Beruf so ausüben können, dass sie darin an Leib und Seele gesund bleiben, zufrieden ihrer beruflichen Aufgabe nachkommen und überzeugend für das Evangelium eintreten können.

b) *Aufbau und Anlage*

Die Arbeit im Pfarrberuf geschieht unter einem hohen Druck mit wenig formaler Struktur bei faktischer Diffusion und erwünschter Konzentration. So erfasst Wagner-Rau die besonderen Spannungen, denen Pfarrer und Pfarrerinnen in ihrem Beruf ausgesetzt sind (vgl. Wagner-Rau 2009, 22ff). Bei der faktischen Diffusität der Arbeit im Pfarrberuf, den offenen Fragen, wie die Aufgaben im Pfarrberuf gewichtet werden oder welches Problem durch welche Anforderungen verursacht wird, nähert sich diese Arbeit dem Phänomen des Copings im Pfarramt von außen interdisziplinär an.

Dazu wird die Forschungsfrage dieser Arbeit – „Wie können Pfarrer und Pfarrerinnen mit den Belastungen im Pfarrberuf umgehen?“ – in vier Perspektiven in den Blick genommen:

1. Teil I: Was wird unter dem Umgang mit Belastungen verstanden? Aus sozialwissenschaftlicher Perspektive werden die für das Coping grundlegenden Theorien vorgestellt und mit Überlegungen zu Burnout und Supervision als einem ergebnisoffenen subjektorientierten Beratungsformat verbunden.
2. Teil II: Welche Belastungen und Bewältigungsstrategien werden dazu gegenwärtig diskutiert? Schlaglichter skizzieren, wie derzeit die Belastungssituationen im Pfarrberuf aus gesellschaftlicher, kirchentheoretischer und pastoraltheologischer Perspektive wahrgenommen werden.
3. Teil III: Empirisch wird in einem qualitativ-rekonstruktiven Verfahren untersucht, welche Bewältigungsstrategien Pfarrer und Pfarrerinnen entwickelt haben.
4. Teil IV: Welche Perspektiven ergeben sich daraus für den Umgang mit Belastungen im Pfarrberuf in pastoraltheologischer und supervisorischer Sicht?

Um die Fülle der Anforderungen und Strategien zu strukturieren und vergleichen zu können, hat sich das Analyseraster der Supervision angeboten (vgl. Klessmann / Lammer 2007, 11f). Demnach werden die einzelnen Themen unter Aspekten der beruflichen Person und Rolle, der beruflichen Aufgabe, der beruflichen Beziehungen, der arbeitgebenden Organisation Kirche sowie der Sinn- und Bedeutungsdimension erfasst.

Per Download³ sind die Leitfäden für die Gruppendiskussionen und Experteninterviews sowie die Transkriptausschnitte, die den Fallbeispielen zugrunde liegen, einsehbar. Nicht alle Bezüge auf die Transkripte, die in der Arbeit verwendet wurden, sind hier aufgelistet. Dies dient vor allem im Bereich der biografischen und personenstandsbezogenen Aussagen dem Schutz der Anonymität der Interaktanten. Sie können aber bei Bedarf jederzeit bei der Verfasserin dieser Arbeit im Rahmen der datenschutzrechtlichen Möglichkeiten eingesehen werden.

3 Siehe unter <https://blog.kohlhammer.de/theologie/Umgang-mit-Belastungen-im-Pfarrberuf/>.

c) *Bestimmung zentraler Begriffe*

Wenn in dieser Arbeit vom Pfarrberuf die Rede ist, dann vor allem in Bezug auf das Gemeindepfarramt. Funktionspfarrämter unterliegen ebenfalls einem Feld komplexer Anforderungen, aber diese sind anders geartet, unterliegen die Amtsinhaberinnen und -inhaber doch in der Regel nicht der Residenzpflicht. Lebensort und Arbeitsort fallen im Gemeindepfarramt zusammen, selbst wenn Pfarrer und Pfarrerrinnen nicht mehr in einem Pfarrhaus wohnen, sondern in einer vom Pfarrbüro räumlich getrennten Dienstwohnung.

Da die Interviews in dieser Arbeit in der Evangelischen Landeskirche in Baden (EKiBa) durchgeführt wurden, wird in den Darstellungen auf die hier geltenden rechtlichen und strukturellen Vorgaben rekurriert, z. B. wenn vom *mehrstelligen Pfarramt* die Rede ist. In der EKiBa wird seit der Einführung der Rechtsverordnung zur Zusammenarbeit in Dienstgruppen 2014 (Dienstgruppen-RVO)⁴ von parochialen und überparochialen Dienstgruppen gesprochen, in anderen Landeskirchen von Pfarrteams, Teampfarramt oder dem mehrstelligen Pfarramt. Die Begriffe werden im Rahmen dieser Arbeit meist synonym verwendet oder, wo es notwendig ist, differenziert. An manchen Stellen wird auch noch vom Gruppenpfarramt oder Gruppenamt die Rede sein, wie vor der Einführung der Dienstgruppe das mehrstellige Pfarramt in der EKiBa bezeichnet wurde.

Der *Begriff des Pfarramts* unterliegt einer gewissen Mehrdeutigkeit und Unschärfe. So bezeichnet der Begriff des Amtes heute „eine rechtlich eindeutig festgelegte und gesellschaftlich anerkannte Führungsstelle, die im Namen einer bestimmten Institution Hoheitsrechte ausübt und der dazu bestimmte Machtmittel zugeordnet sind“ (Roloff 1978, 509, vgl. Schottroff 2001, 166; Becker 2007, 73; Klessmann 2012, 188). Hingegen geht der biblische Amtsbegriff auf die von Martin Luther gewählte Übersetzung von *διακονια* mit „Amt“ (z. B. 1Kor 12,5) zurück, die aber korrekt mit „Diensten“ (Plural!) übersetzt werden müsste (vgl. Roloff 1978, 510; Becker 2007, 75). *διακονια* hat damit eine völlig andere Konnotation als der heutige Begriff „Amt“, da *διακονια* auf alle Macht- und Rechtsansprüche verzichtet. Dennoch kann laut Roloff auf die heuristische Verwendung des Begriffes „Amt“ nicht verzichtet werden, „weil er sich als theologischer Fachterminus für die verschiedenen personengebundenen Dienste und Funktionen zur Sammlung und Erhaltung der christlichen Gemeinde eingebürgert hat“ (Roloff 1978, 510). In der Reformation begründet Luther das funktionale Amtsverständnis, dessen Eigenart in dem besonderen Verhältnis vom allgemeinen Priestertum und Predigt- bzw. Pfarramt⁵ als dem besonderen Amt begründet ist. Das Amt ist damit Teil der Gemeinde und steht ihr in der öffentlichen Wortverkündigung zugleich gegenüber (vgl. Klessmann 2012, 34). Hinzu

4 Alle in dieser Arbeit verwendeten Rechtstexte finden sich unter www.kirchenrecht-baden.de.

5 Luther gebraucht die beiden Begriffe Predigtamt und Pfarramt synonym, da die Hauptaufgabe des Pfarramtes das Predigen sei (vgl. Klessmann 2012, 33; Winkler 1996a, 361).

kommt noch der umgangssprachliche Gebrauch, wie er in den Gemeinden der badischen Landeskirche anzutreffen ist. Unter dem Pfarramt wird dann häufig die Organisations- und Verwaltungsstelle, das Pfarrbüro, verstanden, in dem der Pfarrer oder die Pfarrerin zusammen mit der Pfarramtssekretärin anzutreffen sind. Aufgrund dieser verschiedenen Facetten im Begriff des Pfarramtes wird im Rahmen dieser Dissertation vom Pfarrberuf gesprochen als der Arbeit im Pfarramt, die der Pfarrerin oder dem Pfarrer zugeordnet wird.

Auch die zentralen *Begriffe des Copings* sind eindeutiger zu bestimmen. So beschreibt der Begriff „Coping“ zunächst völlig unspezifisch den Umgang mit Belastungen gemäß dem englischen Verb „to cope with something“ als „mit etwas umgehen“, „bewältigen“, „überwinden“. Coping kann im engeren Sinn der Psychohygiene dienen und bestimmte Transaktionen, Haltungs- und Verhaltensveränderungen beschreiben. Es kann aber auch in einem weiten Sinn jegliche Form von Bewältigung meinen, je nachdem, welche Copingtheorien zugrunde gelegt werden. Der Begriff Coping erscheint vor diesem Hintergrund offen.⁶

Im deutschen Sprachgebrauch werden die Begriffe „Coping“ und „(Stress-) Bewältigung“ häufig synonym verwendet, besonders in der gegenwärtigen Diskussion um Burnout und Veränderungen in der Arbeitswelt unter den Maximen der Leistungsorientierung und -optimierung. Im Rahmen dieser Arbeit wird der Begriff des Copings sowohl auf die in Kapitel 1 vorgestellten Copingtheorien und -strategien bezogen, er wird aber zugleich auch in einem weiten Verständnis als die grundsätzliche Bewältigung von Anforderungen im Pfarramt verstanden. So kann z. B. die Inanspruchnahme von Supervision auch eine Copingstrategie in diesem weiten Sinne darstellen.

Im Blick auf das Pfarramt wird hier ein spezifisches Copingverständnis zugrundegelegt, das auf eine nachhaltig lösungsorientierte Bewältigung der Anforderungen zielt, bei gleichzeitiger Erhaltung und Förderung der physischen und psychischen Gesundheit. Es geht darum, nach den Wirkfaktoren für ein effektives Coping zu fragen, das zu formulierende Qualitätskriterien erfüllt, die sowohl an die pastoraltheologische Konzeption des Pfarrerberufs als auch an die subjektiv wahrgenommenen praktischen Erfahrungen anschlussfähig sind.

Ausgangsbasis für das Coping ist die Frage nach dem Umgang mit Stressoren. Stressoren beschreiben in der psychologischen und soziologischen Literatur oft synonym Stimuli oder Stressfaktoren, Ereignisse oder Anforderungen, die von den betroffenen Personen eine bestimmte Anpassungsreaktion oder Adaptionsleistung fordern. Eine gelungene Anpassung lässt sich daran messen, inwieweit das Individuum gelernt hat, im o. a. Sinne mit der Anforderung umzugehen.

6 M.W. wurde der Begriff Coping bis heute weder diskursanalytisch untersucht noch erfolgte eine Eingrenzung oder Festlegung des Begriffsfeldes.

Im Rahmen dieser Arbeit wird in Anlehnung an das Konzept des Stress- und Ressourcenmanagements von Eva Bamberg et al. (vgl. Bamberg / Busch et al. 2003, 14) zwischen Anforderungen und Belastungen unterschieden. Anforderungen können mit den entsprechenden beruflichen Verhaltensstrategien, Fähigkeiten, Qualifikationen, Haltungen, Einstellungen etc. bewältigt werden. Sie gehören zur erfolgreichen Erfüllung von Aufgaben im beruflichen Alltag. Belastungen sind übersteigerte Anforderungen. Sie entstehen dort, wo die Bedingungen das zielgerichtete berufliche Handeln beeinträchtigen, erschweren oder verunmöglichen. Der Begriff der Belastung wird hier zu einem Synonym für Stressoren oder Stressfaktoren. Als Ressourcen gelten dabei all jene Hilfsmittel, die verfügbar sind, um mit den Belastungen und Anforderungen umzugehen.

d) *Hinweise*

Um die jeweiligen Bezüge zwischen den pastoraltheologischen Überlegungen, den einzelnen Auswertungsschritten und den daraus gezogenen Schlussfolgerungen nachvollziehbar zu machen, sind Wiederholungen in der Darstellung unvermeidlich.

In Bezug auf das Geschlecht und die Berufsbezeichnungen wurde zugunsten der Lesbarkeit mit Ausnahme der in den Zitaten übernommenen Regelungen auf eine durchgehend inklusive Sprache verzichtet. Männliche und weibliche Formen werden stattdessen abwechselnd synonym verwendet. Wo geschlechtliche Eindeutigkeit gefordert ist, wird diese als solche benannt. Wird auf die Darstellung von Pfarrbildern zurückgegriffen, in denen Frauen noch nicht Pfarrerrinnen sein konnten, wird die männliche Form verwendet.

Zum Schluss noch ein Hinweis auf die in dieser Arbeit durchgeführte qualitative Studie. Sie basiert auf den Daten, die Pfarrerrinnen und Pfarrer mit ihren Beiträgen in den Gruppendiskussionen und Interviews zur Verfügung gestellt haben. Sie alle haben sich freiwillig für die Interviews zur Verfügung gestellt, weil ihnen der Pfarrberuf selbst wie auch das Thema Belastung besonders am Herzen lag. In großer Offenheit haben sie Themen angesprochen, die häufig in den Gesprächen von Pfarrern und Pfarrerrinnen tabuisiert sind. Sie waren sich darüber im Klaren, dass ihre Aussagen öffentlich werden. Und sie wussten, dass ihre Aussagen einer Analyse ausgesetzt sein würden, die unabhängig von ihrer Person Schwächen, Inkonsistenzen und Brüche offenbaren könnte. Ihnen sei im Rahmen dieser Arbeit ganz herzlich gedankt. Ohne ihre persönliche Bereitschaft wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen.

In den Transkripten zu den Interviews wurden alle Angaben, die Rückschlüsse auf ihre Person zugelassen hätten, anonymisiert. Dennoch ist es möglich, dass einzelne Hinweise oder persönliche Merkmale, die für das Thema der Arbeit zielführend waren, benannt werden mussten und zugleich Rückschlüsse auf die Person zulassen. Deshalb werden die Leserinnen und Leser dieser Arbeit

um Respekt vor den Interviewten gebeten, das gilt besonders dort, wo sie glauben, eine Person wiederzuerkennen.

e) *Dank*

Die vorliegende Arbeit wurde am 11. Juli 2018 von der Philipps-Universität Marburg als Dissertation im Fachbereich Evangelische Theologie anerkannt und für die Drucklegung an manchen Stellen überarbeitet.

Dies war nur möglich dank jenen, die das Entstehen dieser Arbeit unterstützt und vorangetrieben haben, allen voran meine beide „Doktormütter“. Prof. Dr. Kerstin Lammer danke ich für die Idee und die Ermutigung, aus der Masterthesis im Anschluss an den Masterstudiengang Supervision an der Evangelischen Hochschule Freiburg eine Dissertation erwachsen zu lassen. Die Gespräche mit ihr waren vor allem für die supervisorische Perspektive dieser Arbeit hilfreich und zielführend.

Über sie entstand der Kontakt zu Prof. Dr. Ulrike Wagner-Rau, die als Pastoraltheologin an der Philipps-Universität Marburg die Betreuung übernahm. Mit ihrer großen Erfahrung in der Begleitung von Dissertationsprojekten, ihren konzeptionellen Rückmeldungen und einer beeindruckenden sprachlichen Präzision hat sie mir für die Weiterarbeit wertvolle Hinweise gegeben.

Ein besonderer Dank gilt dem Soziologen Dr. Jan Kruse von der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Er verstarb während des Entstehens dieser Arbeit. Seit 2010 hatte er mich bei der Arbeit im Bereich der qualitativen Forschung begleitet. Noch vom Sofa aus – schon von der Krankheit geschwächt – hat er über Skype die Leitfäden für die Gruppendiskussionen und Experteninterviews dieser Arbeit gegengelesen. Er nannte dies „Couch-Coaching“. An ihn hätte ich bei der Auswertung der Interviews noch viele Fragen gehabt, die er leider nicht mehr beantworten konnte.

Neben den wissenschaftlichen Betreuerinnen danke ich all jenen, die mich in meinem privaten Umfeld mit ihrem Sachverstand, ihrer Zeit, ihren Motivationskünsten und ihrem Mitdenken begleitet haben, allen voran meinem Mann Dr. Gernot Meier, dem Ehepaar Barbara und Dr. Joachim Bauer und Cornelia Metz. Ohne ihre permanente Unterstützung wäre dieses Projekt nie zu einem Ende gekommen. Dazu seien all jene genannt, die immer wieder Texte von mir gelesen und die Inhalte mit mir diskutiert haben: Thomas Abraham, Sabine Kast-Streib, Dr. Tobias Braune-Krickau, Prof. Dr. Jochen Cornelius-Bundschuh, Prof. em. Dr. Hartmut Rupp, Dr. Uwe Hauser, Dr. Matthias Kreplin, PD Dr. Constanze Thierfelder, Anja Steinberg, Heidi Winter, die Mitglieder des Oberseminars Praktische Theologie an der Philipps-Universität Marburg, die Mitarbeitenden des Zentrums für Seelsorge der EKiBa, die Mitglieder der Balintgruppe von Ottmar Polnau und die Mitglieder des Regionalen Fachforums Supervision & Coaching Karlsruhe. Ich danke den Menschen in der Evangelischen Stadtkirchen-Gemeinde Durlach, die mich als ihre Pfarrerin zugleich in der Rolle der Promoven-

den akzeptiert und ermutigt haben. Zuletzt gilt mein Dank meinen Eltern und meiner in dieser Zeit verstorbenen Patentante Gerlinde. Sie haben immer an mich geglaubt und mir von Kindesbeinen an zu der nötigen Selbstwirksamkeit verholfen, um mich auf das Experiment Dissertation einzulassen.

Schließlich danke ich der Evangelischen Landeskirche in Baden, die die Veröffentlichung dieser Arbeit mit einem großzügigen Druckkostenzuschuss unterstützt hat.

Karlsruhe-Durlach, Mai 2019
Judith Winkelmann

I Coping im Pfarrberuf – sozialwissenschaftliche Perspektive

1. Copingtheorien

1.1 Vorüberlegung

Der Umgang mit Anforderungen und Belastungen ist individuell verschieden – auch im Pfarramt. Während der eine Pfarrer durch die verschiedenen Anforderungen und Erwartungen ausbrennt und krank wird, blüht seine Kollegin auf, fühlt sich herausgefordert oder ist einfach zufrieden mit ihrer Arbeit. Während sie erfolgreich, nachhaltig, motiviert, lösungsorientiert und durchdacht an die Arbeit geht, fühlt er sich ausgeliefert, überfordert, sieht keinen Ausweg mehr und gibt sich innerlich auf.

Wie unterschiedlich Menschen mit ihren Belastungen umgehen, wird derzeit vorrangig aus zwei Perspektiven untersucht, die im Stressprozess ineinandergreifen:

a) *Physiologische Perspektive*

Im physiologischen Sinn wird der Umgang mit Belastungen auf bestimmte Stressoren oder Anforderungen als Stress im Sinne einer Anpassungsreaktion gedeutet, die dazu dient, ein inneres Gleichgewicht im Sinne eines psychischen Wohlbefindens (medizinisch: Homöostase) zu wahren. Gibt es hierfür ein klares Anfangs- und Endmuster, so handelt es sich um akuten Stress. Dabei schaltet das neuronale Stresssystem vorübergehend vom Zustand der Homöostase in den Zustand der Allostase, in dem der Körper durch den Ausstoß bestimmter Hormone in eine erhöhte Aufmerksamkeit und Reaktionsbereitschaft versetzt wird. Dies geht einher mit körperlichen Veränderungen wie z. B. Erhöhung des Blutdrucks und der Herzschlagfrequenz⁷. Im Rahmen des beherrschbaren Stresses (escapable stress, eustress)⁸ bleibt die Allostase auf die Stresssituation begrenzt, danach wird die Ausschüttung der Hormone zurückgefahren. Wird der Stress je-

7 Eine ausführliche übersichtliche Darstellung der physiologischen Stressreaktionen findet sich bei Zimbardo (Zimbardo / Gerrig et al. 2008, 469ff).

8 Die Begriffe in Klammern bezeichnen die Fachbegriffe aus der englischsprachigen, meist amerikanischen Literatur, wie sie in den fachspezifischen Diskurs eingegangen sind.

doch nicht mehr beherrschbar (inescapable stress, distress), kann er nicht mehr abgebaut und herunterreguliert werden. Dauerstress führt aufgrund der permanent erhöhten Hormonausschüttung fast zur völligen Erschöpfung mit den entsprechenden organischen Erkrankungen (vgl. Bauer 2013, 38ff). Dieser Dauerstress tritt z. B. bei undefinierten Arbeitszeiten, einer Sieben-Tage-Arbeitswoche, einer hohen Arbeitsdichte oder hohem Zeitdruck auf.

Neben diesem klassischen neuronalen Stresssystem identifiziert Bauer das Unruhe-Stresssystem (default mode network) (vgl. Bauer 2013, 42ff). Dieses wird nicht bei konkreten Anforderungen aktiv, sondern dann, wenn eine diffuse, breite und zugleich flache, d. h. unspezifische Wachsamkeit gegenüber einer möglichen Anforderung gefordert ist, wie sie im Rahmen des sog. Multitaskings und der dadurch entstehenden Fragmentierung der Arbeit auftritt. Ein hochgeschaltetes Unruhe-Stresssystem geht mit dem Abbau der Konzentrations- und Merkfähigkeit einher und führt vermehrt zu Fehlern. Hohe Arbeitsdichte und Zeitdruck, ein diffuses Anforderungsprofil und eine überkomplexe Arbeitsstruktur, ständige Unterbrechungen durch moderne Kommunikationsmedien auf verschiedenen Kanälen oder die permanente Beanspruchung durch praktisch-generalistische Anforderungen wie z. B. beim Wohnen im Pfarrhaus befördern das Unruhe-Stresssystem. Gleichzeitig nehmen die strukturell vorgegebenen Gestaltungsspielräume und die Kontrolle über die Arbeit ab⁹.

In beiden Stresssystemen, dem Dauerstress- wie dem Unruhe-Stresssystem wird chronischer Stress beschrieben als ein

„Zustand anhaltender Erregung, der sich über eine gewisse Zeit erstreckt und in der Anforderungen als größer wahrgenommen werden als die inneren und äußeren Ressourcen, die für die Bewältigung zur Verfügung stehen“ (Zimbardo / Gerrig et al. 2008, 469).

Stress, der chronisch wird, kann auf Dauer zu klassischen Burnout-Merkmalen wie emotionaler Erschöpfung, Depersonalisierung und Abnehmen von persönlicher Leistungsfähigkeit führen. Aber nicht immer muss es dazu kommen. Der Mensch entwickelt zahlreiche Bewältigungsstrategien, um diesem Extremfall vorzubeugen und sich psychisch und physisch gesund zu halten. Gelingt dies, so kann von einem effektiven Coping gesprochen werden.

b) *Psychologische Perspektive*

Eine andere Form, Stressbewältigung zu beschreiben, erfolgt anhand von Copingtheorien aus der kognitionspsychologischen Stressforschung. Diese vorrangig deskriptiven Ansätze erscheinen für die Pastoraltheologie geeignet, um die gegenwärtigen Anforderungen im Pfarrberuf zu beschreiben, und werden des-

9 Das Unruhe-Stress-System lässt sich gut in den Veränderungen der Arbeitswelt identifizieren, wie sie z. B. von Sennett (vgl. Sennett 1998) in seiner Analyse des neuen Kapitalismus oder bei Hausinger im Rahmen des Postfordismus (vgl. Hausinger 2008) beschrieben wurden.

halb im Folgenden näher ausgeführt¹⁰. Hierzu zählen vor allem die Ansätze von Richard S. Lazarus und Aaron Antonovsky¹¹. Lazarus erfragt als Vertreter eines pathogenetischen Ansatzes die Risikofaktoren als Ursachen von Krankheiten. Antonovsky nimmt die Forschungsansätze von Lazarus unter der Frage der Salutogenese auf: „Warum bleiben Menschen gesund?“ (Tameling 2004, 71) und fragt umgekehrt nach den Faktoren, welche die Gesundheit schützen und erhalten. Die Theorie der Ressourcenerhaltung von Stevan E. Hobfoll ergänzt diese Konzepte durch seine Überlegungen zur kontextuellen Bedeutung und Bewertung der Ressourcen im Rahmen der Stressbewältigung. Die Resilienzforschung hat für den Prozess der Bewältigung personale Ressourcen identifiziert, die besonders hilfreich für die Frage sind, wie mit den ambigen Anforderungen im Pfarrberuf umgegangen werden kann. Für das religiöse Feld wird das Konzept von Kenneth I. Pargament zum religiösen Coping vorgestellt.

1.2 Personales Coping (Richard S. Lazarus)

„Glücklich sind die Beene, die stehn hinterm Altar allene!“, lautet ein altes Sprichwort unter der Pfarrerschaft. Es beschwört auf seine Weise die Autonomie im Pfarrberuf, beschreibt aber zugleich die Tatsache, dass sich die Arbeit mit-samt ihren Anforderungen auf die eine Person im Pfarramt fokussiert. Allein von ihr hängt es ab, wie sie die Anforderungen wahrnimmt und mit ihnen umgeht. Insofern fordert der Pfarrberuf eine Konzeption von Coping, die sowohl die Person mit all ihren Facetten als auch die subjektive Wahrnehmung ihrer Einschätzung der Anforderungen, wie z. B. die Bewertung der zur Verfügung stehenden Ressourcen, zum Ausgangspunkt der Überlegungen macht.

Die grundlegende Konzeption für dieses personale Coping hat der Psychologe Richard S. Lazarus (1922-2002) in der zweiten Hälfte des 20. Jh.s. in den USA im Rahmen seines Modells der transaktionalen Stressbewältigung entwickelt. Lazarus definiert Stress als jenes Ereignis,

„in dem äußere und innere Anforderungen (oder beide) die Anpassungsfähigkeit eines Individuums, eines sozialen Systems oder eines organischen Systems beanspruchen oder übersteigen“ (Lazarus / Launier 1981, 226).

Die Grundkomponenten dieser Definition von Stress sind Anforderungen (demand) und Fähigkeiten (resources). Stress setzt ein, wenn die subjektiv wahrge-

10 In letzter Zeit werden diese Ansätze vermehrt im pastoraltheologischen Diskurs aufgegriffen. Vgl. z. B. die kirchentheoretischen Überlegungen im Rahmen der Umfrage in der EKKW (vgl. Rohnke 2013) oder verschiedene Aufsätze zur Salutogenese im Raum der Kirche (vgl. Heyl / Kemnitzer et al. 2015; Schneiderreit-Mauth 2016).

11 Zu diesen Theorien gibt es zahlreiche Modifizierungen wie z. B. die von Aronson (vgl. Aronson / Kafry et al. 2006, Burisch 2014, 149). Auf sie werde ich im Rahmen der Auswertung der Interviews nur dann eingehen, wenn diese dafür zielführend sind.

nommenen Anforderungen die ebenfalls subjektiv wahrgenommenen Fähigkeiten bzw. Ressourcen übersteigen. Diese Anforderungen können externer oder interner Art sein. Führt die nun einsetzende Anpassung zu einem dynamischen Umformungsprozess, so nennt Lazarus dies Bewältigung (coping). Hierzu entstand sein Konzept der kognitiven oder transaktionalen Stressbewältigungstheorie. Sie beruht auf den beiden Kernpunkten der kognitiven Bewertung (cognitive appraisal) und der Bewältigung (coping).

a) *Die kognitive Bewertung als Bewältigungsprozess*

Jedem Copingprozess liegt nach Lazarus ein kognitiver Bewertungsprozess als eine subjektive, von der jeweiligen Person abhängige Wahrnehmung der Anforderung zugrunde.

Primäre kognitive Bewertungen (primary appraisal) zielen dabei auf das Wohlbefinden der Person und darauf ab, wie sie eine Anforderung einschätzt. Wird eine Anforderung oder auch ein Ereignis als Schädigung/Verlust (harm/loss), als Bedrohung (threat) oder Herausforderung (challenge) wahrgenommen, so kann dies als Stress bewertet werden. Die Bedrohung schließt eine potenzielle Schädigung mit ein, während die Herausforderung vielleicht risikoreich ist, aber dennoch mit möglichen positiven Folgen verbunden werden kann.

Sekundäre kognitive Bewertungen (secondary appraisal) beziehen sich auf die Einschätzung der Bewältigungsfähigkeiten und -möglichkeiten, also der Ressourcen. Die sekundäre Bewertung kann eine Bedrohung eher als herausfordernd oder eher als hoffnungslos einschätzen und so Bedrohungen verstärken oder abmildern und die notwendigen Bewältigungsmaßnahmen beeinflussen. Insofern liegt hier schon eine erste Bewältigungsstrategie vor.

Auf diese Weise entsteht ein Rückkopplungssystem, das zu einer *Neubewertung* (reappraisal) des Ereignisses führt, indem die Informationen über die eigenen Reaktionen und auch über die Umwelt reflektiert werden und damit eine neue Bewertung der primären Bewertung möglich wird. Dies führt zu einer sich ständig ändernden Transaktion mit der Umwelt, in einem fortdauernden dynamischen Prozess (coping process). Der Prozess ist beendet, wenn die Person den Stress bewältigt hat. Das heißt, sie nimmt keine Bedrohung mehr wahr, oder sie schätzt ihre Ressourcen als ausreichend ein (vgl. Allwinn 2010, 66).

b) *Problemorientiertes oder emotionsorientiertes Coping*

Lazarus beschreibt zwei Ausrichtungen im Stressbewältigungsprozess: die „Änderung der gestörten Transaktion (instrumentell) und die Regulierung der Emotion (Palliation)“ (Lazarus / Launier 1981, 245). Im ersten Fall zielt das Coping darauf, die stressende Person-Umwelt-Beziehung zu verändern und das Problem direkt anzugehen. In der Literatur wird hier auch von *problembezogenem* Coping gesprochen. Es ist hilfreich, um kontrollierbare Stressoren zu bewältigen (Zimbardo / Gerrig et al. 2008, 480; Lammer 2006, 134f.).

Im zweiten Fall, dem sog. *emotionsbezogenen* oder intrapsychischen Coping, zielt die Veränderung auf das Selbst. Es geht darum, die emotionale Reaktion, die aus der Person-Umwelt-Beziehung entsteht, kognitiv zu kontrollieren und zu regulieren. Dieses Coping wird oft bei unkontrollierbaren oder nicht veränderbaren Stressoren angewandt und setzt bei der Person selbst an (vgl. Zimbardo / Gerrig et al. 2008, 481). Beide Ausrichtungen können behavioraler und/oder kognitiver Art sein:

Tab. 1. (Bamberg / Busch et al. 2003, 60)

	<i>problembezogen</i>	<i>emotionsbezogen</i>
<i>behavioral</i>	z. B. veränderter Arbeitsstil	z. B. Entspannungsübungen
<i>kognitiv</i>	z. B. Strukturierung	z. B. sich selbst gut zureden

Ein vernünftiges Gleichgewicht der beiden Ausrichtungen trägt nach Lazarus zur Wirksamkeit des Copings bei.

Übertragen auf den Pfarrberuf beinhaltet dieses Modell zwei Aspekte: die Ausrichtung auf die Anforderung in Form von theologisch und rechtlich festgelegten Aufgaben, Erwartungen der Gemeinde und eigenen Erwartungen und der praktische Umgang damit. Der zweite Aspekt richtet sich auf die Pfarrperson selbst und darauf, wie sie mit sich selbst im Prozess der Stressbewältigung umgeht. Die Auswahl der jeweiligen Ausrichtung der Copingstrategien kann dazu führen, die anstehenden Anforderungen zu verstärken, aufrechtzuerhalten oder zu bewältigen.

c) Die Copingstrategien

Lazarus hat für sein Copingmodell vier Typen von Copingstrategien beschrieben und als Bewältigungsformen (coping modes) identifiziert:

Die *Informationssuche* (information seeking) führt zu einer (Neu-)Einschätzung einer Situation. Sie hat eine instrumentelle und beruhigende Funktion, weil sie die Situation kontrollierbar erscheinen lässt (vgl. Allwinn 2010, 67).

Die *direkte Aktion* (direct action) zielt darauf, sowohl die Transaktion als auch sich selbst zu verändern. Sie umfasst „alle nichtgedanklichen Aktionen, mit denen die Person versucht, die belastende Situation in den Griff zu bekommen. Dazu zählt Lazarus (1995, 219) auch das Ausleben von Ärger, die Suche nach Revanche, Flucht, Selbsttötung und Tabletteneinnahme“ (Allwinn 2010, 67).

Die *Aktionshemmung* (inhibition of action) kann dazu dienen, „im Einklang mit situativen und intrapsychischen Gegebenheiten zu bleiben“ (Lazarus / Launier 1981, 253) und schädliche Handlungsimpulse zugunsten anderer Handlungsimpulse zu unterlassen (Allwinn 2010, 67). Sie kann aber auch als Ausdruck

einer überfordernden Situation gedeutet werden, in der keine anderen Strategien mehr zur Verfügung stehen.

Zu den *intrapsychischen* (intrapysic modes of coping) Bewältigungsformen zählt Lazarus alle kognitiven Prozesse, die „der Emotionsregulierung dienen und das Gefühl stärken, Kontrolle über die Situation zu haben“ (Allwinn 2010, 67), wie z. B. auch die Neubewertung (s. o.). Diese spielt also nicht nur im Rahmen der Bewertungsprozesse eine Rolle, sondern kann unter dem Stichwort „Bewertungsorientiertes Coping“ (vgl. Zimbardo / Gerrig et al. 2008, 482) auch selbst zu einer Copingstrategie werden.

Die Beurteilung der Wirksamkeit solcher Bewältigungsprozesse ist schwierig. Lazarus weist darauf hin, dass „jeder Bewältigungsprozess nicht nur eine, sondern mehrere Anpassungsfunktionen hat [...], und dass die Anpassungsfolgen der Bewältigung davon abhängen, wie gut diese Funktionen verwirklicht werden. [...] In jedem Fall können Bewältigung und Bewältigungseffektivität unter psychologischem Stress niemals auf der Grundlage einer einzigen Bewältigungsfunktion angemessen erfasst werden“ (Lazarus/Launier 1981, 254). Je mehr unterschiedliche Copingstrategien zur Verfügung stehen, desto besser gelingt das Coping (vgl. Zimbardo / Gerrig et al. 2008, 481; Allwinn 2010, 69)¹².

d) *Leitperspektiven für eine Untersuchung des Copings im Pfarrberuf*

Mit seinem Modell der transaktionalen Stressbewältigung stellt Lazarus ein personales Copingkonzept vor, das die verschiedenen Bewertungsformen und Bewältigungsstrategien in einem theoretischen Grundraaster beschreibt.

Als erstes Konzept dieser Art wurde das Modell vielfach kritisiert. So bleibt es in manchen Bereichen zu einfach, um die Verschiedenartigkeit und Komplexität der Bewältigungsprozesse abzubilden¹³. Die angenommenen Prozesse und Effekte sind begrifflich zu unpräzise und methodisch schwer zu greifen. Entsprechend sind auch die einzelnen Bewertungsprozesse, Copingarten und Coping-

12 Inzwischen wurde die Kategorisierung von Lazarus immer wieder rezipiert und modifiziert (vgl. Burisch 2014, 149). Da die Copingtheorien hier aber als Anwendungsmethode und nicht als Untersuchungsgegenstand im Fokus stehen, entfällt eine weitere Darstellung der Rezeptionsgeschichte.

13 So bleibt z. B. offen, wie die Anforderung eines hohen Selbstanspruches zu bewerten ist, wenn Lazarus sein Schema nur auf die Beziehung zwischen Person und Umwelt bezieht (vgl. Lazarus / Launier 1981, 214). Andererseits ist zu fragen, wie Kompensationsleistungen den Copingstrategien zugeordnet werden können, die als aktive Handlungsstrategien eine intrapsychische Wirkung erzeugen, aber nicht die Anforderung verändern. In diesen vieldeutigen Zuordnungen zeigen sich die Schwierigkeiten der Übertragbarkeit und Anwendung der Theorie auf konkrete Situationen. Zugleich wird nicht deutlich, wie die aktiven Handlungen und kognitiven Überlegungen in ihrer Bezogenheit aufeinander zu bewerten sind oder wie sich Haltungen in Strategien als deren Ursache niederschlagen, unabhängig von den vorhandenen Ressourcen oder gewählten Strategien. Zur Frage der Operationalität vgl. auch Allwinn (vgl. Allwinn 2010,110; Jacobs 2000, 239).

strategien nur bedingt operationabel. Unklar bleibt, ob die Indikatoren von Stress dessen Anzeichen oder seine Ursachen sind. Vor allem unterliegt dieses Konzept der Gefahr der Psychologisierung und Privatisierung von Problemen¹⁴. Emotionale Aspekte des Copings werden kognitiviert und somit in ihrer emotionalen Wirkkraft weitgehend ausgeblendet.

Offen bleibt eine Beurteilung der Wirksamkeit der Copingstrategien wie auch die Frage nach den Determinanten für die Wahl und den Erfolg von Bewältigungsstrategien. Empirisch kann das Modell bis heute kaum überprüft werden. Eine Antwort auf die Frage, was ein gelingendes hilfreiches, gesundheitsförderndes etc. Coping ist, wird nicht gegeben.

Gleichzeitig liegt aber die Stärke dieses Ansatzes darin, dass Lazarus keine Norm vorgibt, sondern vom Individuum mit seiner subjektiven Wahrnehmung ausgeht. Ausgehend von Individuum und seinen Möglichkeiten sind die Strategien jeweils individuell zu beschreiben (vgl. Allwinn 2010, 73). Jegliches Coping bleibt aus dieser Perspektive ein singulärer Akt, der in seiner Einzigartigkeit erfasst werden will. Er zeigt Muster auf, die den unterschiedlichen Copingakten zugrunde liegen.

Insofern eröffnet dieses Modell die Möglichkeit, das Coping im Pfarrberuf unter Berücksichtigung der Persönlichkeit der Pfarrperson und ihrer subjektiven Wahrnehmung zu beschreiben, ohne allerdings auf den Kontext einzugehen. Gemäß der von Lazarus vorgenommenen Unterteilung lassen sich die Problemstellungen nach Anforderungen und Anpassungsmustern differenzieren und unter den Aspekten der subjektiven Bewertung der Einschätzung der Anforderung wie auch der eigenen Ressourcen erste Copingstrategien erfassen. Damit bietet das Modell von Lazarus für den Pfarrberuf einen ersten Deskriptionsrahmen, der jedoch noch weiterer Spezifizierungen bedarf, wie die folgenden Copingmodelle zeigen.

1.3 Kohärentes Coping (Aaron Antonovsky)

Coping im Pfarrberuf geschieht nicht nur vor dem Hintergrund der subjektiven Wahrnehmung, sondern auch unter der Frage, welche Art der Bewältigung der jeweiligen Pfarrperson kohärent erscheint im Sinne einer subjektiven Logik, die von personalen Faktoren wie Biografie, theologischer Verortung, eigenem beruflichen Leitbild oder subjektiv wahrgenommenen vorhandenen Ressourcen abhängt.

14 Belastungen und Ressourcen werden zu rein subjektiven Größen, Ressourcenmangel ein reines Deutungsproblem, kontextuelle Rahmenbedingungen bleiben unberücksichtigt (vgl. Allwinn 2010, 75). Problematisch bleibt auch die subjektiv-phänomenologische Stressdefinition, die keine exakten Kriterien zur Beurteilung zulässt (vgl. Jacobs 2000, 239).

Ein solches kohärentes Copingmodell hat der amerikanische Medizinsoziologe Aaron Antonovsky (1923-1994) erstellt. Den Hintergrund für Antonovskys Ansatz bildet die pathogenetisch ausgerichtete Fragestellung Lazarus', welche Faktoren stresserzeugend sind und die Gesundheit gefährden. Antonovsky nimmt die Grundkonzeption von Lazarus auf, fragt aber in die umgekehrte Richtung: Warum bleiben Menschen trotz hoher Belastungen gesund? Dazu hat er 1979 das Konzept der Salutogenese entwickelt. Leitend ist für ihn dabei ein ganzheitlicher Blick auf den Menschen. Nicht nur die Krankheit an sich, sondern der gesamte Mensch, einschließlich seiner Krankheiten, wird angesehen. Auch gründet sich das Bild von Krankheit nicht, wie in der Schulmedizin, auf der „Annahme einer fundamentalen Dichotomie zwischen gesunden und kranken Menschen“ (Antonovsky / Franke 1997, 23). Stattdessen geht Antonovsky von einem „Gesundheits-Krankheits-Kontinuum“ (Antonovsky / Franke 1997, 23) aus. Das heißt, der Mensch ist nie ganz krank oder ganz gesund, sondern es geht darum, zu erkunden, mit welchen Protektivfaktoren er sich dem Pol der Gesundheit auf diesem Kontinuum annähern kann. Bei dieser Bewegung auf dem Gesundheits-Krankheits-Kontinuum gehört der Stress in einem wertfreien, ja sogar positiven Sinn zum Leben dazu, denn er übernimmt die lebensnotwendige Funktion, den Körper zu mobilisieren. Es geht also nicht darum, Stress um jeden Preis zu vermeiden, sondern darum, das System der Gesundheit und Ordnung immer wieder aufzubauen, das durch die Entropie, die Tendenz zur zunehmenden Unordnung, sich selbst zu zerstören droht. Insofern werden Quellen der negativen Entropie gesucht.

Angesichts der Tatsache, dass auch die Mehrzahl der Pfarrerinnen trotz hoher Arbeitsbelastungen gesund bleibt, eignet sich dieser Ansatz, um nach den Faktoren und Copingstrategien zu fragen, die dazu beitragen. Zudem bezieht dieser Ansatz den biografischen Kontext ein, der das Berufsverständnis und die Ausgestaltung der Arbeit im Pfarramt wesentlich beeinflusst.

a) *Das Kohärenzgefühl als Steuerungsprinzip des Copings*

Da zu einem Copingprozess immer mehrere Copingstrategien gehören, geht Antonovsky der Frage nach, wie dieser Prozess gesteuert und die Auswahl der zur Anwendung kommenden Copingstrategien getroffen wird. Er nennt dieses Steuerungsprinzip „Kohärenzgefühl“ (sense of coherence, im Folgenden SOC), das für ihn „eine Hauptdeterminante sowohl dafür ist, welche Position man auf dem Gesundheits-Krankheits-Kontinuum erhält, als auch dafür, daß man sich in Richtung des gesunden Pols bewegt“ (Antonovsky / Franke 1997, 33). Das Kohärenzgefühl bezeichnet die „allgemeine Grundhaltung eines Individuums gegenüber der Welt und dem eigenen Leben“ (Bengel / Strittmatter et al. 2001, 28), oft verglichen mit dem Grundvertrauen in das Leben, wie es schon Erikson be-

schrieben hat¹⁵. Das SOC ist an sich noch kein Copingstil, sondern vielmehr die Fähigkeit einer Person, sich selbst zu steuern und bestimmte Copingstrategien, gemäß den subjektiv wahrgenommenen Ressourcen, auszuwählen und anzuwenden. Antonovsky hat dazu drei *Komponenten* identifiziert, die den Copingprozess wesentlich beeinflussen: die Verstehbarkeit (comprehensibility), die Handhabbarkeit (manageability) und die Bedeutsamkeit (meaningfulness). Mit Verstehbarkeit meint er

„das Ausmaß, in welchem man interne und externe Stimuli als kognitiv sinnhaft wahrnimmt, als geordnete, konsistente, strukturierte und klare Informationen und nicht als Rauschen – chaotisch, ungeordnet, willkürlich, zufällig und unerklärlich“ (Antonovsky / Franke 1997, 34).

Die Handhabbarkeit beschreibt

„das Ausmaß, in dem man wahrnimmt, dass man geeignete Ressourcen zur Verfügung hat, um den Anforderungen zu begegnen, die von den Stimuli, mit denen man konfrontiert wird, ausgehen“ (Antonovsky / Franke 1997, 35).

Die Bedeutsamkeit repräsentiert das „motivationale Element“ (Antonovsky / Franke 1997, 35) und bezieht sich auf das

„Ausmaß, in dem man das Leben emotional als sinnvoll empfindet“ (Antonovsky / Franke 1997, 35).

Vor diesem Hintergrund definiert Antonovsky das Kohärenzgefühl wie folgt:

„Das SOC (Kohärenzgefühl) ist eine globale Orientierung, die ausdrückt, in welchem Ausmaß man ein durchdringendes, andauerndes und dennoch dynamisches Gefühl des Vertrauens hat, daß

1. die Stimuli, die sich im Verlauf des Lebens aus der inneren und äußeren Umgebung ergeben, strukturiert, vorhersehbar und erklärbar sind;
2. einem die Ressourcen zur Verfügung stehen, um den Anforderungen, die diese Stimuli stellen, zu begegnen;
3. diese Anforderungen Herausforderungen sind, die Anstrengung und Engagement lohnen“ (Antonovsky / Franke 1997, 36).

Entscheidend für das Coping ist die Frage, wie die drei Komponenten zueinander stehen. Die zentrale Bedeutung schreibt Antonovsky der Bedeutsamkeit zu. Selbst wenn die Verstehbarkeit und die Handhabbarkeit niedrig sind, kann eine hohe Zuschreibung der Bedeutsamkeit dazu führen, Ressourcen ausfindig zu machen, um der Anforderung gerecht zu werden. Die Verstehbarkeit steht an nächster Stelle, da ein hohes Maß an Handhabbarkeit von der Verstehbarkeit abhängt. Der Handhabbarkeit misst er die geringste Bedeutung zu, klammert sie

15 Inzwischen zeigen neurophysiologische Erkenntnisse, dass dem Menschen der Sinn für eine neurobiologische Empfindungsfähigkeit angeboren ist im Sinne einer stimmigen „Verbundenheit im Inneren des eigenen Organismus, aber auch im sozialen System, dem der Organismus angehört“ (vgl. Heyl / Kemnitzer et al. 2015, 13).

jedoch nicht aus. Denn die Vorstellung, keine Ressourcen zur Verfügung zu haben, kann das Bemühen um Copingstrategien senken.

Antonovsky beobachtet, dass Personen, die ein hohes Kohärenzgefühl aufweisen, trotzdem nicht die ganze Welt als kohärent betrachten. Jede Person zieht also Grenzen, innerhalb derer ihr Kohärenzgefühl relevant ist (was außerhalb dieser Grenzen liegt, interessiert eher nicht). Wichtig ist, dass vier Bereiche innerhalb der Grenzen liegen, die für einen Menschen per se relevant erscheinen: „die eigenen Gefühle, die unmittelbaren interpersonellen Beziehungen, seine wichtigste eigene Tätigkeit und existentielle Fragen“ (Antonovsky / Franke 1997, 39). Werden die Grenzen gemäß ihrer Bedeutsamkeit wahrgenommen, so werden die Anforderungen zu Herausforderungen, die einen Energieaufwand lohnen. Die als signifikant befundenen Grenzen können von der betreffenden Person flexibel gehandhabt werden, indem sie die Bereiche, die weniger verstehbar oder handhabbar sind, ausgrenzt und den Rahmen enger steckt. Jedoch dürfen die oben abgesteckten vier Bereiche nicht ausgeklammert werden.

Welcher Art das Kohärenzgefühl nun ist, ob stark oder rigide, ist für Antonovsky abhängig von der Stärke des Selbst und einer mehr oder weniger stabilen Identität (vgl. Antonovsky / Franke 1997, 43)¹⁶.

Ausschlaggebend für das Coping ist nun, wie das SOC die Stressoren bewertet. Antonovsky bedient sich der Bezeichnungen des Bewertungssystems von Lazarus, modifiziert und differenziert sie, indem er mehrfache Bewertungen und Rückkopplungen vorsieht, je nachdem, ob und wie ein Stressor bewertet wird. Dies kann solange zu Korrekturen der bereits angewandten Copingstrategien führen, bis eine Situation geklärt ist.

b) *Leitperspektiven für eine Untersuchung des Copings im Pfarrberuf*

Antonovsky erweitert das personale Copingmodell von Lazarus um den Aspekt der Kohärenz. Inzwischen konnte auch eine hohe Korrelation zwischen SOC und Ängstlichkeit sowie Depressivität als typische Symptome von Burnout nachgewiesen werden (vgl. Bengel / Strittmatter et al. 2001, 43-46). Untersuchungen belegen zudem, dass Menschen mit ausgeprägtem SOC über hohe Copingfähigkeiten verfügen, während sie bei niedrigen SOC-Werten mit depressivem Bewältigungsverhalten oder defensiven Abwehrmechanismen reagieren. Auch lässt sich ein Zusammenhang zwischen der Höhe des SOC und der Möglichkeit zu sozialem Coping herstellen (vgl. Bengel / Strittmatter et al. 2001, 47f).

Fraglich bleibt aber, ob die Bewältigungsstrategien tatsächlich überwiegend rational gesteuert werden und ob das SOC die steuernde und maßgebende Funktion hat, die Antonovsky ihm beimisst¹⁷. Dennoch bietet sich das Salutogenese-Modell im Bereich der Prävention von Burnout als Meta- oder Rahmentheorie

16 Vgl. hierzu auch die Resilienzfaktoren im folgenden Kapitel.

17 Eine ausführliche Kritik findet sich bei Bengel (vgl. Bengel / Strittmatter et al. 2001, 91) und Jacobs (vgl. Jacobs 2000, 208).

für konzeptuelle Überlegungen zur Gesunderhaltung an. Es schärft den Blick für die Wechselwirkungen von gesundheitlichen Risiken und Schutz- oder Protektivfaktoren (vgl. Bengel / Strittmatter et al. 2001, 70). Anders als von Antonovsky selbst postuliert, wird heute davon ausgegangen, dass das Kohärenzgefühl mit zunehmendem Alter an Stärke zunimmt (Bengel / Strittmatter et al. 2001, 87).

Für eine Untersuchung des Umgangs mit Belastungen im Pfarrberuf bietet das Kohärenzgefühl mit seinen drei Komponenten der Handhabbarkeit, Verstehbarkeit und Bedeutsamkeit Determinanten, mit denen die Auswahl der Strategien erklärt werden kann. So gelten intrinsische Motivation und subjektive Sinnstiftung häufig als ausschlaggebend für die Ergreifung des Pfarrberufs und dementsprechend auch für den Energieaufwand bzw. das Engagement, mit dem die pastoralen Aufgaben bewältigt werden. Umgekehrt ist davon auszugehen, dass gerade im Bereich der Verwaltungsarbeit im Pfarramt die Komponente der Bedeutsamkeit oder Sinnstiftung fehlt, sodass die Bereitschaft, für diesen Bereich viel Energie aufzuwenden, als gering erachtet werden kann. Hohe Anforderungen in diesem Bereich können dann schneller als Stressoren wahrgenommen werden und Stress auslösen.

1.4 Resilienzgestütztes Coping

a) *Das Resilienzmodell*

Die Arbeit im Pfarramt erfordert häufig eine hohe Ambiguitätstoleranz angesichts der Spannungen, die nicht oder nicht sofort aufgelöst werden können. So gelten Pfarrer und Pfarrfrauen seit jeher als Bewahrer der christlichen Tradition in einer Gesellschaft, die sich zugleich permanent verändert. Doch sie sind auch diejenigen, die im kirchlichen Reformprozess Umstrukturierungsprozesse an der Basis in den Gemeinden umzusetzen haben. Resilienztheoretisch müssen sie unter „widrigen Umständen“ Leistungen erbringen, ohne daran zu zerbrechen. Wie ist dies möglich?

Dieser Frage geht die Resilienzforschung¹⁸ nach, einst angestoßen von Emmy Werner und Ruth S. Smith. Ähnlich wie Antonovsky war es auch ihnen ein Anliegen, nicht nur Risikofaktoren, sondern auch Schutzfaktoren zu identi-

18 Die Resilienzforschung lässt sich kaum auf einen Namen oder ein Konzept zurückführen, da die verschiedenen Ansätze zu uneinheitlich sind. Auch fehlt es ihr an einer einheitlichen klaren Terminologie (Wustmann 2004, 64, vgl. Bengel / Meinders-Lücking et al. 2009, 18f), an einem systematischen Konzept (vgl. Bengel / Meinders-Lücking et al. 2009, 20), an einheitlichen methodischen Zugängen (vgl. Wustmann 2004, 64) und einer einheitlichen Ressourcentheorie. Die konzeptionellen Unterschiede und unterschiedlichen Zugänge lassen sich nur schwer zusammenfassen und vergleichen. Laut Wustmann sie man sich aber einig in der Sache, „dem Resilienzphänomen genauer auf den Grund zu gehen“ (Wustmann 2004, 64).

fizieren, die für die Entwicklung und den Erhalt der seelischen und körperlichen Gesundheit maßgeblich verantwortlich sind (vgl. Fröhlich-Gildhoff / Rönna-Böse 2009, 7). Der Begriff der Resilienz leitet sich vom englischen Wort „resilience“ ab und bedeutet dort Spannkraft, Widerstandsfähigkeit, Elastizität (vgl. Wustmann 2004, 18). Welter-Enderlin nennt Resilienz deshalb das „Gedeihen trotz widriger Umstände“ (Welter-Enderlin 2010, 22f), gerade in der Konfrontation mit den eigenen Grenzen und den eigenen Abgründen. Die Aufmerksamkeit liegt auf der Fähigkeit des Menschen, „Krisen im Lebenszyklus unter Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen zu meistern und als Anlass für Entwicklung zu nutzen“ (Welter-Enderlin, zit. Fröhlich-Gildhoff / Rönna-Böse 2009, 10). Resilienz ist dabei als ein komplexes Ineinandergreifen dynamischer Prozesse zu verstehen, „die unter signifikant ungünstigen Umständen die Anpassung an eine gegebene Situation begünstigen“ (Walsh, zit. Siegrist 2010, 31; vgl. Wustmann 2004, 28f).

Resilienz gilt nicht als angeboren, sondern als ein erworbenes „Konstrukt, das über die Zeit und Situation hinweg variieren kann“ (Wustmann 2004, 30; vgl. Bengel / Meinders-Lücking et al. 2009, 20f). Sie ist „keine lebenslange Fähigkeit nach dem Motto ‚einmal erworben und damit immer präsent‘“ (Wustmann 2004, 31; Hildenbrand 2008a, 24f). Stattdessen kann sie durch entsprechendes Training auch im Erwachsenenalter erhalten, gefördert und verstärkt werden¹⁹ und ist so in den Blick berufsbezogener Beratungsformate wie Supervision und Coaching gerückt.

b) Resilienzfaktoren

Seinen Beitrag zum Coping im Pfarramt liefert das Resilienzmodell durch die Frage, welche personalen Ressourcen der Resilienz im Rahmen der Copingprozesse benötigt und eingesetzt und dazu im Rahmen der Stressbewältigung und Burnout-Prävention erlernt und gefördert werden können²⁰. In der Resilienzfor-

19 Hierin unterscheidet sich der Resilienzansatz von Antonovskys Kohärenzgefühl, das er mit dem frühen Erwachsenenalter (ca. 30. Lebensjahr) als abgeschlossen ansah. Die Beziehung zwischen dem Kohärenzmodell von Antonovsky und dem Resilienzmodell wird unterschiedlich eingeschätzt: Nach Fröhlich-Gildhoff liegt der Schwerpunkt des Resilienzmodells nicht auf den Schutzfaktoren zur Erhaltung der Gesundheit, sondern mehr auf dem „Prozess der positiven Anpassung und Bewältigung. [...] Insgesamt lässt sich der Resilienzansatz in das Salutogenesemodell integrieren, und er kann es sinnvoll ergänzen.“ (Fröhlich-Gildhoff / Rönna-Böse 2009, 14) Anders gesehen wird dies von Bengel, der das Kohärenzgefühl innerhalb des Resilienzmodells als eine von vielen potentiellen Ressourcen zur Entwicklungsfähigkeit betrachtet (vgl. Bengel 2001, 64).

20 Für die Arbeitswelt werden verschiedene Modelle zur Förderung der Resilienz diskutiert, wie z. B. das Modell der „7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles“ von Karen Reivich und Andrew Shatté (2002) oder das Konzept der „Sieben Säulen der Resilienz“ von Micheline Rampe (2005) (vgl. Götze 2013, 44ff). Beide Ansätze werden als Trainingsprogramm zur Stärkung der Resilienz verstanden. Sie sind geprägt von einem Menschenbild, das von einer großen Einflussnahme des Menschen auf sein Schick-

schung werden hierzu höchst differenzierte personale, psychosoziale und prozessurale Ressourcen (vgl. Siegrist 2010, 15), sog. Resilienzfaktoren, erschlossen. Sie haben auf die Resilienz-fähigkeit des Individuums erheblichen Einfluss und werden in sog. Variablenkatalogen²¹ dargestellt. Der hier wiedergegebene Variablenkatalog von Fröhlich-Gildhoff und Rönnau-Böse (vgl. Fröhlich-Gildhoff / Rönnau-Böse 2009, 42ff) benennt sechs Resilienzfaktoren, die besonders für die Anforderungen der Selbstorganisation im Pfarramt anschlussfähig sind²²:

1. *Selbst- und Fremdwahrnehmung*: Im Vordergrund steht die ganzheitliche und adäquate Wahrnehmung der eigenen Emotionen und Gedanken sowie die Fähigkeit, sich selbst in Beziehung zu anderen zu reflektieren und andere Personen angemessen wahrnehmen zu können. Die Selbst- und Fremdwahrnehmung hilft, die eigenen Stärken und Schwächen realistisch einzuschätzen.
2. *Selbststeuerung bzw. -regulation*: die Fähigkeit, eigene innere Zustände, Emotionen, Gedanken und Spannungszustände herzustellen, halten, deren Intensität und Dauer zu modulieren bzw. zu kontrollieren und die damit einhergehenden Verhaltensweisen zu regulieren.
3. *Selbstwirksamkeit*: das „Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und verfügbaren Mittel und die Überzeugung, ein bestimmtes Ziel auch durch Überwindung von Hindernissen erreichen zu können“ (Fröhlich-Gildhoff / Rönnau-Böse 2009, 47).
4. *Soziale Kompetenz*: die Bündelung verschiedene Fähigkeiten, wie sich einfühlen, auf andere zugehen, soziale Situationen einschätzen, sich selbst behaupten und Konflikte adäquat lösen können.
5. *Umgang mit Stress*: Dieser Resilienzfaktor zielt auf die Möglichkeit, verschiedene Bewältigungsformen hinsichtlich einer Problemstellung zu kennen

sal ausgeht und damit in der Gefahr steht, die Abgründe und Krisen nicht in angemessener Weise zu würdigen und zu integrieren und die Kontingenzerfahrung durch ein Leben im Self-made-Stil zu ersetzen. Ihrer Anwendung könnte dazu führen, die Person einseitig der Umwelt anzupassen und den kritischen Blick auf die Umwelt wie z. B. ungesunde Strukturen zu verlieren. Insofern können sie auch in der Gefahr stehen, strukturelle Belastungen zu negieren und damit indirekt gesundheitsschädliche Faktoren zu fördern. Sie gelten im Rahmen dieser Arbeit als nicht anschlussfähig an ein biblisch begründetes Menschenbild und werden deshalb nicht weiter verfolgt.

Ein auch für die Supervision unter ethischen Gesichtspunkten anschlussfähiges Resilenzmodell hat Ulrich Siegrist entwickelt (Siegrist 2010, Siegrist / Luitjens 2013). Ziel der Resilienzförderung ist auf diesem Hintergrund nicht die Anpassung des Individuums an seine Umwelt, sondern die Erarbeitung eines persönlichen Resilienzprofils im Sinne einer Erschließung der eigenen Resilienzpotenziale.

- 21 Es existieren zahlreiche unterschiedene Variablenkataloge, z. B. bei Welter-Enderlin (Welter-Enderlin 2010, 20) oder bei Bengel (Bengel / Strittmatter et al. 2001, 63), ja nach Zielgruppe und Forschungsschwerpunkt.
- 22 Problematisch erscheint bei diesem Variablenkatalog die gleichrangige Aufzählung von Faktoren, die auf unterschiedlichen Ebenen anzusiedeln und zugleich miteinander verstränkt sind.