

Die Transformation des pfarramtlicher Dienstes im postmodernen Kontext

Ondřej Macek

Abstract: The Transformation of Pastoral Ministry in a Postmodern Context

This study examines the transformation of parish ministry in the Evangelical Church of Czech Brethren (Českobratrská církev evangelická) from two perspectives: from the point of view of lay people's expectations and from the point of view of pastors' professional identity.

Based on a quantitative cross-sectional survey conducted in 2023, the study analyzes the responses of 506 lay people and 109 clergy with the aim of identifying important trends in contemporary Protestant parish ministry. The results show a shift away from the traditional "universal" model toward specialized pastoral roles. Despite high satisfaction among both groups, the study identifies significant structural challenges, including administrative burdens, insufficient funding, and work-life balance issues.

The study shows a convergence between the expectations of laypeople and the priorities of pastors, who emphasize preaching, spiritual care, and community building within the parish as the core tasks of pastors, but also points to emerging tensions regarding the availability of pastors, the role of church buildings, and changing expectations of pastors' spouses. The study contributes to understanding current changes in Protestant pastoral care in a post-Christian European context and provides a solid empirical basis for strategic decisions by church leaders.

Keywords: Pastoral care; Protestant church; lay expectations; professional identity; church change; Czech Republic

Schlüsselwörter: Seelsorge; protestantische Kirche; Erwartungen der Laien; berufliche Identität; kirchlicher Wandel; Tschechische Republik

DOI: 10.14712/30296374.2026.4

1. Einleitung

Die Evangelische Kirche der Böhmischen Brüder (Českobratrská církev evangelická; EKBB) steht den evangelischen Kirchen in Deutschland und Österreich traditionell nahe und wurde durch eine tragische Fügung auch zur Nachfolgerin der Deutschen Evangelischen Kirche in Böhmen, Mähren und Schlesien.

Tschechische und deutsche Gemeinden pflegen unterschiedlich intensive und langjährige Partnerschaften, wobei die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), das Gustav-Adolf-Werk (GAW) und andere Organisationen seit Jahren die tschechischen evangelischen (Diaspora-)Gemeinden unterstützen. Zahlreiche tschechische evangelische Pfarrerinnen und Pfarrer verbrachten Semester an deutschen theologischen Fakultäten oder in Wien, was zu einem relativ intensiven theologischen Einfluss führte. Die Bibliotheken der tschechischen evangelischen Pfarrhäuser waren bis vor kurzem mit deutschen Bibelkommentaren und Dogmatikbüchern gefüllt, was von einer tiefen Gegenseitigkeit des theologischen Denkens zwischen beiden Traditionen zeugt.

Die unierte Evangelische Kirche der Böhmisches Brüder entstand 1918 durch den Zusammenschluss der tschechischen und mährischen Gemeinden helvetischen und augsburgischen Bekenntnisses. Die Gründung ihrer ältesten Gemeinden wurde durch das Toleranzpatent von Kaiser Joseph II. vom 13. Oktober 1781 ermöglicht, wobei diese Gemeinden von bis dahin geheimen Protestanten gegründet wurden, die bis zur Zeit der tschechischen Reformation im 15. Jahrhundert eine familiäre Kontinuität aufwiesen.

Die EKBB hat in ihren „symbolischen Büchern“ die Vier Prager Artikel von 1420, das Bekenntnis der Brüderunität von 1535, die Confessio Bohemica von 1575, die Augsburger Konfession von 1530 und das Zweite Helvetische Bekenntnis (Confessio Helvetica posterior) von 1566. Die EKBB gehörte auch zu den Gründungskirchen der Leuenberger Konkordie.

Der heutige Pfarrdienst in der EKBB steht vor grundlegenden transformativen Herausforderungen, die sich aus umfassenden gesellschaftlichen Veränderungen, Veränderungen in der Finanzierung (ab 2030 werden die Kirchen in der Tschechischen Republik ohne staatliche Subventionen auskommen müssen, von denen sie seit den 1950er Jahren abhängig waren), Säkularisierungstendenzen und sich wandelnden Erwartungen der Gläubigen ergeben. Diese Veränderungen erfordern eine empirische Erfassung der Einstellungen und Erwartungen sowohl der Laien als auch aus der Perspektive der Geistlichen selbst. Die vorliegende Studie stellt die erste systematische Analyse dieser Dimensionen im tschechischen protestantischen Kontext dar.

Vielleicht kann sie auch deutschen Forschern einen Vergleich zwischen tschechischen und deutschen Daten ermöglichen. (Der Autor des Artikels kann nicht verschweigen, dass er selbst als Pfarrer in der Kirche tätig ist und neben der Analyse der Daten auch eigene Überlegungen zu diesem Thema anstellt.)

2. Theoretischer Hintergrund und Forschungsfragen

Aktuelle Forschungen zum protestantischen Pfarrberuf in westlichen Gesellschaften dokumentieren einen grundlegenden Wandel vom traditionellen universellen Modell des Pfarrers bzw. der Pfarrerin hin zu spezialisierten pastoralen Rollen.¹ Dieser Trend spiegelt umfassendere Veränderungen im Verständnis von Autorität, in der Professionalisierung der Pfarrdienst und in der Individualisierung der religiösen Erfahrung wider.

Das tschechische protestantische Umfeld zeichnet sich darüber hinaus durch einige Besonderheiten aus, die den Charakter des Pfarrdienstes beeinflussen, darunter die historische Erfahrung einer vierzigjährigen kommunistischen Unterdrückung, während der der Staat die Kirchen finanziell abhängig machte; den Prozess der Trennung von Kirche und Staat und einer allgemeinen Skepsis der tschechischen Gesellschaft gegenüber religiösen Institutionen, die ihre Wurzeln in der Gegenreformation (1623–1781) und im langen 19. Jahrhundert hat.

Die Studie konzentriert sich auf vier zentrale Forschungsfragen. Erstens: Welche Erwartungen haben Laien derzeit an den Pfarrdienst und wie strukturieren sich diese nach Prioritäten? Zweitens: Wie sehen Pfarrer*innen ihre berufliche Rolle und welche Hauptanforderungen stellen sie an den heutigen Pfarrdienst? Drittens: Inwieweit gibt es eine Konvergenz zwischen den Erwartungen der Laien und den Prioritäten der Geistlichen? Viertens: Welche strukturellen Veränderungen erfordert die gegenwärtige Transformation des Pfarrdienstes?

1 Vgl. Michael Klessmann, *Das Pfarramt. Einführung in Grundfragen der Pastoraltheologie* (Neukirchen-Vluyn: Neukirchener Theologie, 2012); Herbert Pachmann, *Pfarrer sein – Pfarrerin sein. Ein Beruf und eine Berufung im Wandel* (Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2011); Uta Pohl-Patalong, „Pastoraltheologie“, in Christian Grethlein and Helmut Schwier (eds.), *Praktische Theologie. Eine Theorie – und Problemgeschichte* (Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt, 2007), 515–574; David Plüss, „Der Pfarrberuf zwischen Zeitgeist und Zeitgenossenschaft“, *Theologische Zeitschrift* 3.4:68 (2012), 355–376; Friederike Erichsen-Wendt and Adelheid Ruck-Schröder, *Pfarrer:in sein* (Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2022); Isolde Karle, *Der Pfarrberuf als Profession. Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft*, 2nd ed. (Gütersloh: Chr. Kaiser/Gütersloher Verlagshaus, 2001); Michael Klessmann, *Das Pfarramt. Einführung in Grundfragen der Pastoraltheologie* (Neukirchen-Vluyn: Neukirchener Theologie, 2012).

3. Methodik

Die Studie wurde als quantitative Querschnittsanalyse unter Verwendung paralleler Befragungen von Laienmitgliedern und Geistlichen der EKBB durchgeführt. Diese doppelte Perspektive ermöglicht eine vergleichende Analyse der Erwartungen und der Realität des Pfarrdienstes.²

Die Befragung der Laien fand vom 30. Oktober 2023 bis zum 1. Januar 2024 mittels eines strukturierten Online-Fragebogens statt. Von den 817 Personen, die den Fragebogen aufgerufen haben, haben 506 ihn ausgefüllt, was einer Rücklaufquote von 62 % entspricht.

Der Fragebogen für Laien enthielt 27 Fragen, die in fünf thematische Abschnitte gegliedert waren. Der erste Abschnitt erfasste die demografischen Merkmale der Befragten einschließlich ihrer kirchlichen Biografie. Der zweite Abschnitt ermittelte die Erwartungen an den Pfarrdienst anhand semantischer Differenziale auf einer Skala von minus fünf bis plus fünf, wodurch sowohl positive als auch negative Einstellungen zu einzelnen Aspekten der Arbeit des Pfarrers bzw. der Pfarrerin erfasst werden konnten. Der dritte Abschnitt konzentrierte sich auf die Zufriedenheit und das Verhältnis zum/zur aktuellen Pfarrer*in unter Verwendung von Likert-Skalen. Der vierte Abschnitt befasste sich mit institutionellen Fragen, darunter Vorstellungen zur Vergütung, Arbeitszeit und Wohnsituation von Pfarrer*innen. Der fünfte Abschnitt enthielt offene Fragen, die es ermöglichten, qualitative Dimensionen der untersuchten Phänomene zu erfassen.

Die Umfrage unter Geistlichen fand vom 6. November bis zum 15. Dezember 2023 online statt. Insgesamt wurden 246 Zugriffe auf den Fragebogen verzeichnet, von denen 109 Befragte den Fragebogen erfolgreich ausgefüllt haben. Der Fragebogen umfasste 36 strukturierte Fragen, die in sieben thematische Abschnitte gegliedert waren, darunter demografische Merkmale, Arbeitsbedingungen und Belastungen, berufliche Aktivitäten und Prioritäten, Zufriedenheit und Stressfaktoren, Wohn- und Lebensbedingungen, finanzielle Aspekte und Zukunftsperspektiven.

² Ich habe das professionelle Tool [survio.com](https://www.surveymonkey.com) verwendet.

4. Ergebnisse³

4.1 Demografische Merkmale und Repräsentativität

Die EKBB hat aktuell knapp 60.000 Mitglieder in 251 Gemeinden. (Damit ist sie die größte protestantische Kirche in der Tschechischen Republik.) Im Jahr 2023 betrug die durchschnittliche Besucher*innenzahl der Sonntagsgottesdienste 7336 Personen.⁴

Im Jahr 2023 hatte die EKBB 197 aktive Pfarrerrinnen und Pfarrer, die sich 168,16 Vollzeitstellen teilten. Die meisten Pfarrer*innen der EKBB sind über 50 Jahre alt. Ein Viertel davon sind Frauen.⁵

Die demografische Struktur der Laien-Forschungsgruppe spiegelte die Altersstruktur der Kirchenbevölkerung wider, wobei die stärkste Gruppe die 41- bis 50-Jährigen mit einem Anteil von 23,5 % waren, gefolgt von der Altersgruppe der 61- bis 70-Jährigen mit einem Anteil von 19,6 % und der Altersgruppe der 51- bis 60-Jährigen mit einem Anteil von 18,2 %. Hinsichtlich der Geschlechterverteilung überwogen Frauen mit einem Anteil von 53,2 %. Die regionale Abdeckung umfasste alle Regionen der Tschechischen Republik mit der höchsten Vertretung in Prag, der Region Südmähren und der Region Mittelböhmen.

Die Stichprobe der Geistlichen zeigte eine Dominanz der jüngeren bis mittleren Generation, wobei die größte Gruppe Pfarrer*innen im Alter bis zu 50 Jahren mit einem Anteil von 39,8 % darstellten, gefolgt von der Kategorie bis zu 60 Jahren mit einem Anteil von 29,6 %. Männer stellten 62,5 % der Befragten.

4.2 Hierarchie der Prioritäten der Pfarrerrinnen und Pfarrer und Konvergenz der Perspektiven

Die Analyse der Daten ergab mehrere wichtige Trends in der Einstellung der Laien zum Pfarrdienst, wobei die bemerkenswerteste Erkenntnis die außergewöhnlich hohe Gesamtzufriedenheit der Befragten mit ihren derzeitigen Pfarrer*innen war. Konkret bezeichneten sich 35,5 % der Befragten als sehr zufrieden, während weitere 36,7 % die Situation als „in Ordnung“ bewerteten,

3 Ich habe die tschechischen Leser in einem ausführlichen Text über Pastoraltheologie mit den Ergebnissen der Untersuchung vertraut gemacht: Ondřej Macek, „Farář:ka Českobratrské církve evangelické mezi očekáváními, možnostmi a vlastními představami“, in Jiří Šamšula (ed.), *Ordinace. K čemu?* (Praha: Eman, 2025), 15–47.

4 Interne Statistiken der EKBB, verfügbar für registrierte Nutzer auf evangnet.cz.

5 Mitteilung des Zentralen Kirchenbüros.

was insgesamt einen Zufriedenheitsgrad von 72,2 % ergibt. Demgegenüber äußerten nur 4 % der Befragten Unzufriedenheit oder den Wunsch, dass ihr/e Pfarrer*in die Gemeinde verlässt.

Die Analyse der Prioritäten von Pfarrer*innen ergab eine klare Struktur der Erwartungen der Laien an die geistlichen Ämter. Auf einer Skala von minus fünf bis plus fünf wurde das Predigen als höchste Priorität genannt, das von 49,6 % der Befragten als entscheidend bezeichnet wurde. An zweiter Stelle stand die Seelsorge mit 39,9 %, gefolgt von der Organisation von Gottesdiensten mit 33,4 % und der Schaffung oder Vernetzung von Gemeinschaft in der Gemeinde mit 33,8 %. Diese vier Bereiche bilden sozusagen den Kern des Pfarramts, den die Befragten als unersetzlich empfinden.

Ein Vergleich mit der Perspektive der Geistlichen zeigt eine deutliche Konvergenz der Prioritäten. Die Befragten identifizierten die wichtigsten Aktivitäten ihres Pfarramtes anhand einer Fünf-Punkte-Skala, wobei Gottesdienste mit 42,2 % der höchsten Bewertungen als wichtigste Aktivität angesehen werden. Es folgen die Seelsorge mit 37,6 % und die Predigt mit 30,3 % der höchsten Bewertungen.

Diese Ergebnisse bestätigen das traditionelle Verständnis der Rolle des Pfarrers/der Pfarrerin mit Schwerpunkt auf liturgischen, homiletischen und seelsorgerischen Funktionen.

Im mittleren Bereich der Wichtigkeit rangieren Kompetenzen im Zusammenhang mit der Arbeit mit einzelnen Generationen. Dieser Trend deutet darauf hin, dass Laien von Pfarrer*innen die Fähigkeit erwarten, als Brückenbauer*innen zwischen den Generationen zu fungieren und verschiedene Altersgruppen innerhalb der Kirchengemeinde spirituell zu begleiten.

Die niedrigste Priorität erhielten bauliche Aktivitäten mit 5,2 % hoher Bewertung, das Verfassen von Förderanträgen mit 8,5 %, die wirtschaftliche Verwaltung mit 13 % und die administrative Verwaltung mit 10,2 %.

4.3 Berufliche Zufriedenheit und strukturelle Stressfaktoren

Die berufliche Zufriedenheit der Pfarrer*innen der EKBB ist angesichts der identifizierten beruflichen Herausforderungen überraschend hoch.

Auf einer Zehn-Punkte-Skala bewerten insgesamt 35,1 % der Befragten ihre Zufriedenheit mit der Note acht und weitere 26,6 % mit der Note sieben. Nur 12,8 % der Befragten bewerten ihre Zufriedenheit mit der Note fünf oder weniger, was trotz objektiver Schwierigkeiten auf eine überwiegend positive Wahrnehmung des eigenen Berufs hindeutet.

Die Hauptquellen der beruflichen Zufriedenheit sind laut den Befragten die Wertschätzung durch die Mitglieder der Gemeinde, das gute Gefühl nach einem gerade stattgefundenen Treffen und die Verwirklichung der eigenen inneren Werte. Diese Faktoren weisen auf die Bedeutung der intrinsischen Motivation und des positiven Feedbacks aus der Gemeinde für die Aufrechterhaltung der beruflichen Zufriedenheit hin.

Gleichzeitig identifizierten die Befragten jedoch auch erhebliche Stressfaktoren, die ihre Arbeit beeinflussen.

Auf die Frage nach der subjektiven Wahrnehmung der Belastung in den letzten sechs Monaten antworteten 39,4 % der Befragten, dass sie sich etwas gestresst fühlen, während nur 25,5 % ein Gefühl des Wohlbefindens angaben. Beunruhigende 9,6 % der Befragten fühlen sich einem Burnout nahe.

Zu den am häufigsten genannten Stressfaktoren gehört die Büroarbeit, die 65,6 % der Befragten als ungeliebte Tätigkeit bezeichnen. Es folgen Reparaturen an Gemeindegebäuden mit 56,7 %, das Management der Gemeinde mit 47,8 % und die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 37,8 %. Diese Ergebnisse zeigen ein Problem des (heutigen) Pfarrberufs auf, nämlich die Verschiebung von primären geistlichen Aufgaben hin zu administrativen und leitenden Tätigkeiten.

4.4 Arbeitsbedingungen und finanzielle Aspekte

Die Analyse der Arbeitsbedingungen zeigt ein komplexes Bild des heutigen Pfarrberufs. Die meisten Befragten (62,8 %) üben ihren Beruf als Pfarrer*in in Vollzeit aus, ein erheblicher Teil muss jedoch den Pfarrberuf mit anderen Tätigkeiten kombinieren. Konkret haben 6,4 % neben ihrer Vollzeitstelle als Pfarrer*in eine weitere Beschäftigung und 5,3 % müssen aufgrund unzureichender Einkünfte gelegentlich dazuverdienen. Diese Diversifizierung der beruflichen Tätigkeiten deutet auf wirtschaftliche Belastungen hin, denen der Beruf des Pfarrers/der Pfarrerin ausgesetzt ist.

Die zeitliche Belastung der Pfarrer*innen weist eine erhebliche Variabilität auf, die die heterogene Natur der pastoralen Aufgaben widerspiegelt. Die am häufigsten angegebene tägliche Arbeitszeit beträgt acht Stunden (sieben Tage pro Woche!) mit 22,9 % der Befragten, gefolgt von zehn Stunden mit 15,6 %. Ein erheblicher Teil der Pfarrer*innen arbeitet also deutlich mehr als die Standardarbeitszeit, wobei einige sogar bis zu zwölf Stunden pro Tag angeben. Diese langen Arbeitszeiten weisen auf Probleme bei der

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und ein potenziell hohes Risiko für berufliches Burnout hin.

Die Befragten äußerten klare Vorstellungen über die angemessene Höhe des Pfarrer*innengehalts, wobei 43,5 % das Zweieinhalbfache des Grundgehalts (2023: 17.300 CZK = 720 EURO) in Höhe von 43.250 CZK fordern, 39,1 % das Doppelte des Grundgehalts und 12 % das Dreifache.

Bemerkenswert ist die Übereinstimmung zwischen den Erwartungen der Laien und der Geistlichen in diesem Bereich. Die Laien halten das Zweieinhalbfache des Grundgehalts in 45,1 % der Fälle und das Doppelte des Grundgehalts in 37,7 % der Fälle für angemessen. Diese Übereinstimmung deutet auf ein gemeinsames Verständnis des Wertes der Arbeit eines Pfarrers/einer Pfarrerin in der gesamten kirchlichen Gemeinschaft hin.

Paradoxerweise sind jedoch 47,3 % der Geistlichen bereit, auch für dreitausend Kronen weniger im Monat zu arbeiten, als sie derzeit verdienen. Diese Bereitschaft zu finanziellen Kompromissen deutet auf eine starke intrinsische Motivation und Hingabe an den Beruf hin, die gegenüber den materiellen Aspekten überwiegt. Gleichzeitig kann diese Haltung jedoch das System der unzureichenden finanziellen Bewertung der Arbeit von Pfarrer*innen perpetuieren. Wahrscheinlich spiegelt dies auch wider, dass Pfarrerrinnen und Pfarrer sich bewusst sind, dass die Personalkosten für die meisten Gemeinden eine kaum zu bewältigende Belastung darstellen.

4.5 Spezifische Dimensionen des Pfarramts

Seelsorge als Paradox des heutigen Pfarramts

Seelsorge wird von Laien erwartet, gefordert und als relativ wichtig angesehen. Kompetenzen in der Seelsorge wurden sogar als vorrangig angesehen. Auch die Pfarrerrinnen und Pfarrer selbst legen Wert auf Seelsorge. Ein detaillierter Blick auf diesen Bereich liefert jedoch weniger eindeutige Antworten.

Auf die Frage, ob sie bereit wären, Lebenskrisen mit ihrem Pfarrer/ihrer Pfarrerin zu besprechen, antworteten 38 % der Laien, dass sie dies nur tun würden, wenn sie davon ausgehen könnten, dass ihr Pfarrer/ihre Pfarrerin für das Thema kompetent ist. 30 % antworteten eher mit Ja und 15 % mit Ja, während 12,7 % eher mit Nein und 3,2 % mit Nein antworteten.

Zwei Drittel der Laien erwarten auch, dass sich der/die Geistliche in einer Krisensituation von sich aus meldet. Wenn sie im Krankenhaus liegen, wissen 35 % der Gemeindemitglieder nicht, ob sie ihren Pfarrer/ihre Pfarrerin

darüber informieren würden, 13 % würden dies nicht tun und 29 % würden bei einer schweren Erkrankung um einen Besuch bitten.

Wenn Gemeindeangehörige über einen längeren Zeitraum nicht am Gottesdienst teilnehmen können, erwarten sie von ihrem/ihrer Geistlichen verschiedene Formen der Kontaktaufnahme, wobei 34 % einen Anruf, 29 % einen Brief oder eine E-Mail und 28 % einen persönlichen Besuch erwarten.

Auf der anderen Seite äußerten 45,8 % der Kirchenmitglieder Interesse an der Krankensalbung gemäß dem Jakobusbrief. Die Geistlichen beschrieben ihre Erfahrungen mit der Krankensalbung jedoch ganz anders. 69,15 % haben noch nie eine Krankensalbung vorgenommen, 13,83 % nur sehr selten, 10,64 % können die Fälle an einer Hand abzählen, 5,32 % gelegentlich und nur 1,6 % führen die Krankensalbung relativ häufig durch.

Dieser Widerspruch deutet darauf hin, dass die Gemeindemitglieder zwar großen Wert auf Seelsorge legen, aber teilweise vielleicht nicht wissen, was ihnen ein Treffen mit dem Pfarrer/der Pfarrerin bringen könnte, oder dass es sich um einen so persönlichen Bereich handelt, dass sie sich letztlich scheuen, sich ihrem Seelsorger/ihrer Seelsorgerin zu öffnen.

In den oft sehr kleinen Gemeinden stoßen wir auf die Tatsache, dass wir den Pfarrern und Pfarrerninnen in verschiedenen Rollen begegnen, als Freunde, Erzieher*innen, Mithelfer*innen bei Reparaturen und Reinigungsarbeiten in der Kirche, als Bekannte der Familie, Kolleg*innen im Ältestenrat oder Nachbar*innen, was wahrscheinlich dazu führt, dass die Laien keine große Lust haben, sich ihnen anzuvertrauen oder zu beichten.

Das Phänomen des Pfarrhauses

Das Pfarrhaus wird von den evangelischen Gläubigen als Zentrum des Gemeindelebens wahrgenommen, wobei 40,8 % der Laien diese Ansicht teilen und davon ausgehen, dass es als offenes Haus dienen wird. Es herrscht relative Einigkeit zwischen Laien und Geistlichen hinsichtlich der Bedeutung der Wohnsituation des Pfarrers/der Pfarrerin im Pfarrhaus, wobei 57 % der Laien und 63 % der Geistlichen diese Regelung für wichtig halten.

Die Pfarrer*innen rechnen eher nicht damit, dass sie im Pfarrhaus absolute Privatsphäre haben, sind aber gleichzeitig froh über die Nähe zum Arbeitsplatz und die günstige Miete bei gleichzeitig großzügigen Räumlichkeiten. Zu den positiven Aspekten des Wohnens im Pfarrhaus zählen die Befragten am häufigsten die Nähe zum Arbeitsplatz, die von 27,5 % der Befragten am höchsten bewertet wird, ausreichend Platz für die Familie mit 21,1 % und

Zugang zu einem Garten mit 16,5 %. Zu den negativen Aspekten zählen die Befragten am häufigsten die soziale Kontrolle durch die Gemeinde und den Wunsch nach mehr Privatsphäre.

Sie wären dankbar für eine stärkere Trennung der privaten Räume, wobei die günstige Miete als deutlicher Vorteil angesehen wird. Sowohl Pfarrer*innen als auch Laien sind sich bewusst, dass es sich nicht um ein vollwertiges Zuhause handelt, sondern um einen Teil des Dienstes. Es scheint jedoch, dass die Pfarrhäuser aufhören oder aufgehört haben, Zentren eines alternativen Lebens oder einer vorbildlichen christlichen Kultur zu sein, eine offene Bühne, auf der der christliche Lebensstil präsentiert wurde, allerdings oft um den Preis einer lebenslangen „Traumatisierung“ ihrer Bewohner.

*Wandel der Rolle der Partner*innen von Pfarrer*innen*

Nur für 14 % der Kirchenmitglieder ist es keine wesentliche Frage, mit wem ihr Pfarrer oder ihre Pfarrerin das Leben und Wohnen im Pfarrhaus teilt. In dieser Hinsicht ist die EKBB sicherlich noch Erbin eines bestimmten Kirchenmodells, und es gibt wohl nicht viele Berufe, in denen der Träger/die Trägerin dieses Amtes so stark mit seinem/seiner Partner wahrgenommen wird.

11 % der Laien erwarten ausdrücklich, dass der Partner oder die Partnerin des Pfarrers oder der Pfarrerin in das Gemeindeleben einbezogen wird. Mindestens die Hälfte der Pfarrhäuser wird auch tatsächlich von Partner*innen bewohnt, die in das Gemeindeleben eingebunden sind. Die Pfarrer und Pfarrerrinnen wären dankbar, wenn dies nicht als selbstverständlich angesehen, sondern mehr als bisher geschätzt würde.

Seit der Entstehung der Toleranzkirchen prägten die Ehefrauen der Pfarrer die Kultur der protestantischen Gemeinden und pflegten einen Stil, der sich durch Dienstbereitschaft, aber auch durch Offenheit, Empathie und Bildung auszeichnete. Sie unterstützten ihre Partner, waren unbezahlte Mitarbeiterinnen der Gemeinden und hatten einen informellen, aber starken Einfluss. Eine Wende brachte der Eintritt von Frauen in das Pfarramt im Jahr 1953. Die Emanzipation der Pfarrfrauen wurde jedoch teilweise durch die kommunistische Gewaltherrschaft gebremst, die sie oft automatisch vom Arbeitsmarkt ausschloss.

Die Partner*innen der Pfarrerrinnen und Pfarrer können ihnen aus ihren Berufen und Lebenserfahrungen andere Impulse und Perspektiven vermitteln, gleichzeitig führt jedoch der aktuelle Trend zu einer höheren sozialen Belastung dazu, dass die Pfarrhäuser nicht mehr so offen sind. Auch die

Erwartungen an den Pfarrer/die Pfarrerin selbst müssen reduziert werden, da ihm/ihr die Unterstützung für seinen/ihren Beruf im häuslichen Bereich fehlt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schwieriger geworden ist.

Soziale Medien

Bemerkenswert ist auch, wie wenig Bedeutung soziale Medien für Laien haben (4,9 % gaben die Note 5, 28,3 % die Note 0). Die Aktivitäten ihrer Geistlichen in diesem Bereich halten sie für völlig überflüssig. Vielleicht „ignorieren“ sie damit die Tatsache, dass sich Religiosität in den virtuellen Raum verlagert, dass Seelsorge in Chats stattfindet und Podcasts zu Predigten werden (und umgekehrt). Auch nach dem Abklingen der Covid-19-Pandemie ist vieles aus dem kirchlichen Leben online geblieben. Wir wissen jedoch vielleicht noch nicht, wie wir mit dieser neuen Realität umgehen sollen. Wir haben einen kleinen Sprung in den digitalen Raum gewagt, aber vielleicht betrachten wir ihn weiterhin skeptisch, weil er doch keine lebendige Gemeinschaft ersetzen kann. (Die Realität zeigt jedoch, dass er das kann und auch tut.) Dank des Internets sind Laien auch viel freier geworden und können aus einem vielfältigen spirituellen Angebot wählen.

Gebet

48,5 % der Befragten beten regelmäßig oder gelegentlich für ihren Pfarrer/ihre Pfarrerin (12,4 % regelmäßig, 36,1 % gelegentlich), was fast der Hälfte der Befragten entspricht. 27 % der Befragten beten unregelmäßig (14,2 % selten, 12,8 % gelegentlich), was darauf hindeutet, dass insgesamt 75,5 % der Gläubigen ihren Seelsorger/ihre Seelsorgerin in unterschiedlicher Intensität in ihre Gebetspraxis einbeziehen. Nur 4 % der Befragten beten überhaupt nicht für ihren Pfarrer/ihre Pfarrerin. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass 20,4 % der Befragten angaben, dass ihnen dies „nicht in den Sinn gekommen“ sei.

5. Diskussion

5.1 Konvergenz von Erwartungen und Realität

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen eine Ambivalenz im heutigen Beruf des Pfarrers/der Pfarrerin in der EKBB auf. Einerseits beobachten wir eine relativ hohe berufliche Zufriedenheit und eine positive Einstellung zum Beruf, andererseits identifizieren wir jedoch erhebliche Stressfaktoren und

strukturelle Herausforderungen. Die hohe Zufriedenheit steht im Gegensatz zu objektiven Belastungsindikatoren wie langen Arbeitszeiten, finanzieller Unsicherheit (wird meine Pfarrstelle bestehen bleiben, werde ich weiterhin Pfarrer*in sein können?) und einem hohen Verwaltungsaufwand.

Die hohe Bewertung der geistlichen Aufgaben, insbesondere des Predigt-dienstes und der Seelsorge, steht im Gegensatz zur geringen Bewertung der Verwaltungsaufgaben.

Bedeutsam ist die Übereinstimmung zwischen den Perspektiven der Laien und der Geistlichen in der Prioritätenhierarchie. Beide Gruppen identifizieren Predigt, Seelsorge, Gottesdienstgestaltung und Gemeindebau als Kernaufgaben des Pfarreramts, während sie administrative Tätigkeiten, Bauarbeiten und die Finanzverwaltung als weniger wichtig erachten.

5.2 Strukturelle Herausforderungen des heutigen Pfarramts

Die Analyse identifiziert mehrere zentrale strukturelle Herausforderungen, die die Natur des heutigen Pfarramts beeinflussen. Das wohl bedeutendste Problem ist die fortschreitende Bürokratisierung des kirchlichen Umfelds, die sich darin widerspiegelt, dass die Verwaltung am häufigsten als Stressfaktor genannt wird. Diese Bürokratisierung führt zu einer Abkehr von den primären pastoralen Aufgaben und schafft Spannungen zwischen dem Ideal des Pfarreramts und der Realität des Alltags.

Die Frage der Work-Life-Balance erweist sich als entscheidend für die langfristige Nachhaltigkeit des Pfarramts. Lange Arbeitszeiten, die Kombination von Wohnort und Arbeitsplatz im Pfarrhaus und die ständige Verfügbarkeit für die Bedürfnisse der Gemeinde stellen besondere Herausforderungen für die Trennung von Berufs- und Privatleben dar. Fast zehn Prozent der Befragten, die kurz vor einem Burnout stehen, sind ein deutliches Warnsignal für die Unhaltbarkeit der aktuellen Arbeitsbedingungen.

5.3 Wandel der Identität des Pfarrers/der Pfarrerin

Die Identifizierung von Kommunikationsfähigkeiten, pastoralen Kompetenzen und Kooperationsfähigkeit als Schlüssel für die Zukunft deutet auf eine Verlagerung hin zu einem stärker beziehungsorientierten Modell des Pfarreramts hin. Dieser Trend spiegelt einen breiteren gesellschaftlichen Wandel wider, in dem Autorität, die auf Tradition und institutioneller Position beruht, zugunsten von Autorität, die auf persönlichen Qualitäten und der Fähigkeit, Beziehungen aufzubauen, basiert, zurücktritt.

Das traditionelle Modell des Pfarramts, das auf totaler Verfügbarkeit und Selbstaufopferung basiert, erweist sich im Kontext moderner Vorstellungen von Work-Life-Balance und psychischer Gesundheit als problematisch. Die Notwendigkeit, die Grenzen zwischen beruflichen und persönlichen Verpflichtungen neu zu definieren, wird für die Attraktivität des Berufs für jüngere Generationen entscheidend.

5.4 Seelsorge als mögliche Herausforderung für die postmoderne Pastoraltheologie

Das festgestellte Paradoxon der Seelsorge offenbart die Spannung des heutigen Pfarramts. Einerseits wird Seelsorge als Schlüsselkompetenz und Erwartung identifiziert, andererseits stößt ihre praktische Umsetzung auf verschiedene Hindernisse.

Die Multifunktionalität der Rolle des Pfarrers/der Pfarrerin in kleinen Gemeinden führt zu Situationen, in denen Laien den Pfarrer gleichzeitig spirituelle/n Ratgeber*in, Freund*in, Nachbar*in und Mitarbeiter*in wahrnehmen, was möglicherweise die Entstehung einer vertraulichen spirituellen Beziehung erschwert (oder ist das umgekehrt?).

Die geringe Nutzung spezifischer Rituale wie der Krankensalbung bei gleichzeitig hohem Interesse der Laien deutet auf einen Bedarf an besserer Kommunikation und Aufklärung über die verfügbaren Formen der seelsorgerischen und spirituellen Betreuung hin. Die Erwartung eines proaktiven Ansatzes seitens der Geistlichen bei gleichzeitiger Unsicherheit der Laien hinsichtlich der Angemessenheit, um Hilfe zu bitten, schafft eine paradoxe Situation, die neue Ansätze in der Seelsorge erfordert.

5.5 Institutionelle und generationsbezogene Herausforderungen

Die hohe Priorität der Arbeit mit allen Altersgruppen spiegelt die Erwartung wider, dass der Pfarrer/die Pfarrerin im Kontext der alternden tschechischen Gesellschaft eine Brücke zwischen den Generationen schlägt. Gleichzeitig erhöht diese Erwartung jedoch die Komplexität der Rolle des Pfarrers/der Pfarrerin und erfordert ein breites Spektrum an Kompetenzen, von der Arbeit mit Kindern bis zur Senior*innenseelsorge. Vor dem Hintergrund sinkender Pfarrer*innenzahlen und erweiternder Pfarrbezirke wird diese Erwartung immer schwieriger zu erfüllen.

Das Phänomen des Pfarrhauses als Zentrum des Gemeindelebens wandelt sich vom traditionellen Modell des offenen Hauses hin zu einem

differenzierteren Verständnis von öffentlichem und privatem Raum. Die veränderten Erwartungen an die Partner*innen von Pfarrerinnen und Pfarrern spiegeln umfassendere gesellschaftliche Veränderungen in den Geschlechterrollen und auf dem Arbeitsmarkt wider, was eine Neudefinition traditioneller Modelle des pastoralen Dienstes erforderlich macht.

6. Die Reformherausforderung der Gegenwart

Die heutige Generation von Geistlichen und Gläubigen steht vor einer Herausforderung, die als Reformstress charakterisiert werden kann. Dieser Begriff fasst die Situation zusammen, in der sich vor allem Pfarrerinnen und Pfarrer, aber sicherlich oft auch ihre Gemeinden befinden. Sie denken sich immer wieder neue Aktionen aus, um den Mitgliederrückgang aufzuhalten, sind aber manchmal müde, erschöpft und oft enttäuscht, weil der Erfolg nur teilweise eintritt.

In den meisten Orten ist ein anhaltender Rückgang der Mitgliederzahlen zu verzeichnen, der jedoch eher statistischer Natur sein dürfte. Zwar nimmt die Zahl der registrierten Mitglieder ab, gleichzeitig gibt es jedoch einen Anstieg derjenigen, die das Christentum für sich entdecken. Allerdings verlässt auch eine Generation die Kirche, für die das Gemeindeleben ganz oben auf der Werteskala stand.

Für die EKBB ist seit langem eine besondere und spezifische Balance zwischen Volks- und Bekenntniskirche, zwischen traditioneller und zugleich liberaler und konservativ-charismatischer Ausrichtung charakteristisch.

Die Kirche ist von demografischen Veränderungen und einem Rückgang der finanziellen Ressourcen betroffen. Beides führt zu einer Zusammenlegung von Gemeinden und damit zu einer höheren Belastung der Geistlichen. Die Menschen können heute viel leichter aus einem spirituellen Angebot wählen und ihre eigene Religion gestalten. Die Gesellschaft steht vor einer Reihe komplexer Herausforderungen im Zusammenhang mit den Veränderungen in den Bereichen Urbanisierung, Mobilität, Wissenskultur, Geschlechterwahrnehmung, Sicherheit, Gesundheit, Konnektivität und Globalisierung, die natürlich alle dazu beitragen, dass sich die Anforderungen an Pfarrerinnen und Pfarrer und die Art und Weise, wie sie gebraucht werden, verändern.

Über Jahrhunderte hinweg haben wir mit einer relativ gefestigten Gemeinde als Gemeinschaft mit einem Pfarrer gearbeitet, doch die Gesellschaft individualisiert sich zunehmend. Die Menschen sind viel weniger

auf eine feste Zugehörigkeit zu einer Institution ausgerichtet und wollen nicht, dass jemand ihr persönliches Leben beeinflusst oder bestimmt. Für die tschechische Gesellschaft ist darüber hinaus eine gewisse Ablehnung gegenüber kirchlichen Institutionen typisch, die bereits im 19. Jahrhundert ihren Ursprung hat.

Was wir heute erleben, ist sehr oft eine Gelegenheitskirche, die sich bei Hochzeiten, Beerdigungen, Gedenkfeiern, zu Weihnachten, bei verschiedenen kirchlichen und volkstümlichen Veranstaltungen, aber auch bei Gottesdiensten in größeren Städten zeigt. Die Menschen sehnen sich nach Ritualen, die jedoch auf ihr Leben zugeschnitten sind. Die Menschen verbringen oft schöne und dankbare Momente mit der Kirche oder dem Pfarrer bzw. der Pfarrerin, aber bald gehen sie weiter oder suchen mit der Zeit einen Ort, der ihren Bedürfnissen besser entspricht.

Die Menschen verlangen Beichte und geistliche Begleitung, wollen sich aber nicht zu einer Mitgliedschaft verpflichten.

Die theologische Vorstellung, dass ein vom Glauben berührter Mensch sich eigentlich nicht anders entscheiden kann, als beizutreten, dass die Antwort auf die Entstehung des Glaubens das Bekenntnis und die Taufe ist, hat teilweise ihre Gültigkeit verloren. Die Realität zeigt, dass viele Menschen gläubig sind, aber kein Bedürfnis haben, einer Institution beizutreten oder sich dauerhaft daran zu beteiligen.

Menschen können Spiritualität unabhängig von der Kirche entwickeln. Transzendente Erfahrungen können viele außerhalb der Kirche wahrscheinlich besser hervorrufen. Für Lebensrituale, die mit dem Beginn des Lebens, seinem Ende, dem Eintritt ins Erwachsenenalter und in eine Partnerschaft verbunden sind, gibt es nun neue Experten. Das Monopol auf deren qualitativ hochwertige Gestaltung entgleitet uns schnell.

Religiöse Angelegenheiten entdecken Menschen, einschließlich Kirchenmitglieder, unabhängig von Pfarrern*innen, auch weil diese mit der Loyalität zu einer wertgebundenen Religion verbunden sind, die bereits als veraltet empfunden wird. In der Evangelischen Kirche der Böhmisches Brüder sind unter den Pfarrern*innen vor allem Menschen in den Fünfzigern und Sechzigern vertreten. Im akademischen Jahr 2023/2024 absolvierte an der Evangelisch-Theologischen Fakultät der Karlsuniversität nur ein einziger Student ein Seminar in Homiletik und Katechetik, der, wenn er sein Vikariat absolviert hat, wahrscheinlich aus Dutzenden von Angeboten von Gemeinden wählen kann.

Die Gemeinden werden um diesen jungen Pfarrer werben und gleichzeitig von ihm das erwarten, was sie von seinen Vorgängern bekommen haben, ja sogar noch etwas mehr. Und die Gemeinden wiederholen weiterhin das Mantra vom jungen Pfarrer, idealerweise mit Familie und einer Frau, die in der Sonntagsschule unterrichtet und Harmonium spielt. Dieses Modell entspricht jedoch nicht mehr der aktuellen Realität der beruflichen und lebenspraktischen Möglichkeiten.

Im Jahr 2004 lag der Beruf des Pfarrers/der Pfarrerin auf Platz 21 der Berufsranliste, zwischen Polizist*in und Soldat*in, 2007, 2011 und 2016 auf Platz 22, 2019 auf Platz 24 zwischen Sekretär*in und Reinigungskraft.⁶

Die Menschen vertrauen den Kirchen etwa so sehr wie den politischen Parteien, also fast gar nicht. Schuld daran ist auch der lange und politisch missbrauchte Prozess der Trennung von Kirche und Staat und der Rückübertragung des während der kommunistischen Gewaltherrschaft beschlagnahmten Kirchenvermögens.

7. Schlussfolgerungen und Implikationen

7.1 Praktische Implikationen für die Kirchenleitung

Für den Bereich der theologischen Ausbildung deuten die Ergebnisse auf die Notwendigkeit hin, Hermeneutik, Homiletik und Seelsorge als Schlüsselkompetenzen der Pfarrerausbildung*innenausbildung zu stärken. Gleichzeitig muss mehr Wert auf die Entwicklung von Fähigkeiten für die Arbeit mit verschiedenen Altersgruppen gelegt werden, was den Erwartungen an die Pfarrer*innen als Brückenbauer*innen zwischen den Generationen in der Kirchengemeinde entspricht. Ebenso wichtig ist die Entwicklung von Kompetenzen für Teamarbeit und Delegation, da die Daten zeigen, dass Laien

6 Monika Kyselá, Centrum pro výzkum veřejného mínění, „Tisková zpráva Důvěra k vybraným institucím veřejného života a mezilidská důvěra – duben/květen 2023“, Sociologický ústav AV ČR (2023). Source: https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5646/f9/po230609.pdf (abgerufen am 18. 12. 2023); Jan Červenka, Centrum pro výzkum veřejného mínění, „Prestiž povolání z pohledu veřejného mínění“, Sociologický ústav AV ČR (2005). Source: https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c3/a141/f28/100026s_Cervenka-prestiz.pdf (abgerufen am 18. 12. 2023); Národní pedagogický institut ČR, „Prestižní povolání – která to jsou a jak takové povolání můžete získat i vy?“ (2021). Source: <https://vzdelavaniaprace.cz/prestizni-povolani-ktera-to-jsou-a-jak-takove-povolani-muzete-ziskat-i-vy/> (abgerufen am 18. 12. 2023).

bereit sind, Verantwortung für nicht-geistliche Aspekte des Gemeindelebens zu übernehmen. Die praktische liturgische Ausbildung bleibt aufgrund der hohen Priorität, die die Befragten der Leitung von Gottesdiensten beimessen, ein wesentlicher Bestandteil der Ausbildung. Es ist jedoch auch angebracht, über neue liturgische Formen nachzudenken und zu untersuchen, wie genau die Erwartungen der Laien an Gottesdienste aussehen.

Investitionen in ein Team-Modell der Gemeindeleitung scheinen ebenso wie die Förderung spezialisierter Seelsorgedienste, die von den Befragten sehr geschätzt werden, eine strategische Priorität zu sein. Diese Veränderungen erfordern eine durchdachte Umgestaltung der Organisationsstrukturen und wahrscheinlich auch eine Anpassung der kirchlichen Ordnungen.

Für die Pfarrerpraxis*innenpraxis liefern die Daten eine klare Orientierung hin zur Priorisierung der Seelsorge, der homiletischen und liturgischen Funktionen bei gleichzeitiger aktiver Delegation administrativer Aufgaben an qualifizierte Laien. Wichtig ist auch die Identifizierung der Notwendigkeit, aktiv Beziehungen zwischen den Generationen aufzubauen und eine proaktive Seelsorge zu entwickeln, die die meisten Befragten von ihren Pfarrern*innen erwarten. Die Zusammenarbeit mit qualifizierten Laien wird somit nicht nur zu einer Möglichkeit, sondern zu einer Notwendigkeit für einen effektiven Pfarrdienst.

7.2 Strukturelle Transformation und zukünftige Ausrichtung

Die durchgeführte Untersuchung konzentrierte sich ausschließlich auf den pastoralen Dienst. Sie zeigte somit nur die Bereitschaft von Laien, nicht-geistliche Aufgaben in den Gemeinden zu übernehmen. Ich bin jedoch in Übereinstimmung mit der westeuropäischen Literatur der Meinung, dass uns eine viel radikalere Veränderung bevorsteht. Es bedarf weiterer Untersuchungen und vor allem einer Veränderung der kirchlichen Mentalität, die zu einem neuen Verständnis der Kirche führt, das nicht so stark vom Dienst der Pfarrerinnen und Pfarrer abhängig ist.⁷

⁷ Michael Herbst (Verfasser), *Kirche mit Mission. Beiträge zu Fragen des Gemeindeaufbaus* (Neukirchen-Vluyn: Neukirchener Theologie, 2013); Michael Herbst und Hans-Hermann Pompe, *Regiolokale Kirchenentwicklung. Wie Gemeinden vom Nebeneinander zum Miteinander kommen können* (Berlin: ZMiR:klartext, 5. Auflage, 2022).

Wir sind offenbar sehr fixiert auf die historische Vorstellung von Kirche und darauf, was Pfarrer in der Vergangenheit getan haben.

Das Modell einer priesterlichen oder Pfarrer-Kirche ist im Grunde nicht reformatorisch und wurde den tschechischen Protestanten nach 1781 durch Toleranzbestimmungen aufgezwungen. In der EKBB haben wir vielleicht ein falsches Kriterium, nach dem wir Gemeinden in besetzte und unbesetzte Gemeinden unterteilen und sie zusammenlegen, damit sie sich einen Pfarrer oder eine Pfarrerin leisten können.

Eine Gemeinde wird doch nicht durch eine Pfarrerin oder einen Pfarrer gebildet. Gottesdienste und Seelsorge können auch ohne sie stattfinden.

Wir haben vielleicht auch eine ungesunde Vorstellung davon, dass immer eine umfassende Betreuung angeboten werden muss und dass sich jemand um die Gemeinde kümmern muss, dass sie betreut werden muss. Der Mensch möchte doch meist nicht ständig betreut werden, sondern ist bestrebt, unabhängig und selbstständig zu sein. Daraus resultieren manchmal auch maximalistische Erwartungen an Pfarrerinnen und Pfarrer, dass sie für alles verantwortlich sind, alles verstehen, immer präsent und verfügbar sind und sich zudem durch höchste persönliche und moralische Integrität auszeichnen.

Realistische Erwartungen an Pfarrer*innen hängen mit einem Wandel der Gemeindementalität zusammen, in der die Verantwortung der einzelnen Mitglieder gestärkt wird und der Pfarrer/die Pfarrerin als Mitglied eines Teams von Menschen mit unterschiedlichen Charismen wahrgenommen wird. Damit verbunden sind Veränderungen in der Struktur der Kirche, in der Pfarrer*innen nicht mehr als gesetzliche Vertreter*innen und Verwalter*innen fungieren, sondern Gemeinden mit einem spirituellen Leben ohne Amtsträger*innen existieren, für die Laien die volle Verantwortung übernehmen. Eine Kirche ohne aktive Laien ist zum Untergang verurteilt. Die Pfarrerinnen und Pfarrer sollten gemeinsam mit der Kirchenleitung ihre Kräfte bündeln, um den Übergang zu einer solchen Funktionsweise zu ermöglichen.

Wenn wir vor allem versuchen, die Kirche zu betreiben, das Programm zu erfüllen und die Institution am Laufen zu halten, bleibt nicht viel Zeit, um nach Gottes Spuren zu suchen oder auf Impulse zu warten, die von Menschen oder Gott kommen. Die Kirche sollte nicht nur als kontrollierbarer und reibungslos funktionierender Mechanismus funktionieren. Wenn wir in den Gemeinden nur das tun, wozu wir in der Lage sind, wird die Kirche nicht

überleben. Bezahlte Fachkräfte und Freiwillige sind keine sich gegenseitig ausschließenden Modelle.⁸

7.3 Ansätze für weitere Forschung

Die Ansätze für weitere Forschung sollten Längsschnittstudien umfassen, die es ermöglichen, die Entwicklung der Erwartungen im Laufe der Zeit zu verfolgen, was ein tieferes Verständnis der Dynamik von Veränderungen im kirchlichen Umfeld liefern würde. Eine vergleichende Analyse mit anderen protestantischen Kirchen würde es ermöglichen, die Besonderheiten des tschechischen Kontexts im Vergleich zu internationalen Trends zu identifizieren. Qualitative Untersuchungen zur Identität und Praxis von Pfarrern*innen würden die Perspektive der Geistlichen selbst ergänzen und einen umfassenderen Blick auf die untersuchte Problematik ermöglichen. Schließlich könnte eine Analyse der Wirksamkeit verschiedener Modelle der Kirchenleitung empirische Grundlagen für strategische Entscheidungen über die künftige Organisation der kirchlichen Arbeit liefern.

Manchmal fehlt uns offenbar die konzentrierte Zeit, um zu benennen, was im Gemeindeleben wesentlich, notwendig und wichtig ist. Und dann auch der Mut, das Überflüssige aufzugeben und so die schwindenden menschlichen Kräfte und andere Ressourcen nicht zu verschwenden. Vielleicht sollten wir uns auf postparochiale Zeiten vorbereiten, in denen es vielleicht keine klassischen Gemeinden mit einer Palette traditioneller Aktivitäten mehr geben wird, sondern wechselnde Interessengruppen und einmalige Treffen, in denen wir das Evangelium verkünden.

7.4 Methodische Anmerkungen und Einschränkungen

Die vorliegende Untersuchung weist einige methodische Einschränkungen auf, die bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden müssen. Die erste wesentliche Einschränkung ist eine mögliche Verzerrung der Stichprobe aufgrund der gezielten Auswahl über kirchliche Kanäle, was zu einer

8 Albrecht Grözinger, *Die Kirche – ist sie noch zu retten? Anstiftungen für das Christentum in postmoderner Gesellschaft* (Gütersloh: Kaiser, Gütersloher Verlagshaus, 1998); Günter Thomas, *Im Weltabenteuer Gottes leben*, 2nd ed. (Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt, 2021); Thomas Schaufelberger and Juliane Hartmann Stückelberger (eds.), *Perspektiven für das Pfarramt* (Zürich: Theologischer Verlag, 2016); Manfred Josuttis, *Der Pfarrer ist anders. Aspekte einer zeitgenössischen Pastoraltheologie* (München: Kaiser, 1982); Michael Moynagh, *Being Church, Doing Life: Creating Gospel Communities Where Life Happens* (Oxford: Monarch Books, 2014), 238–272.

Überrepräsentation aktiver und engagierter Kirchenmitglieder gegenüber passiveren Gläubigen führen kann. Diese Art der Verzerrung ist in kirchlichen Untersuchungen üblich, kann jedoch die Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse auf die gesamte Mitgliedschaft der EKBB beeinflussen.

Die zweite Einschränkung ist die begrenzte Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse, da sich die Untersuchung ausschließlich auf die Evangelische Kirche in Tschechien konzentrierte und unklar ist, inwieweit die Ergebnisse auf andere protestantische Konfessionen oder sogar andere christliche Traditionen übertragbar sind. Die spezifische Geschichte und Organisationsstruktur der EKBB kann die Einstellungen der Laien in einer Weise beeinflussen, die für das breitere christliche Umfeld nicht repräsentativ ist.

Der zeitliche Aspekt stellt eine dritte wesentliche Einschränkung dar, da das Querschnittsdesign der Untersuchung weder eine Analyse von Trends im Zeitverlauf noch die Erfassung der Dynamik von Veränderungen in den Einstellungen der Gläubigen ermöglicht. Für ein tieferes Verständnis der Entwicklung der Erwartungen an den Pfarrer/die Pfarrerin wäre eine longitudinale Beobachtung derselben Population zu mehreren Zeitpunkten erforderlich.

Wahrscheinlich hat jede Generation das Gefühl, Zeuge eines Paradigmenwechsels zu sein. Unsere Generation ist keine Ausnahme, was Stress, die Notwendigkeit, neue Wege zu suchen und etablierte Muster zu verändern, angeht. Vielleicht müssen wir nur immer wieder neu lernen, mit Unsicherheit, mit unseren eigenen Defiziten und mit dem Vertrauen in Gott umzugehen. Die vorgelegten empirischen Erkenntnisse bieten jedoch eine solide Grundlage für fundierte Entscheidungen über die Zukunft des Pfarramtes im tschechischen protestantischen Kontext.

Ondřej Macek

Evangelisch-Theologische Fakultät der Karlsuniversität

Černá 9, 110 00 Prag 1, Tschechien

macekon@etf.cuni.cz