

Gesundheit und Wohlbefinden von Seelsorgenden im Berufsalltag

Isabelle Noth^{}*, Mathias Allemand^{}

Zusammenfassung: Seelsorgende sind in ihrer beruflichen Praxis häufig mit hohen emotionalen, mentalen, sozialen und religiös-spirituellen Anforderungen konfrontiert. Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Studie das Wohlbefinden, die Gesundheit und die berufliche Situation von christlichen, mehrheitlich reformierten Seelsorgenden in der deutschsprachigen Schweiz. Basierend auf einer Befragung von 102 Seelsorgenden im Alter zwischen 27 und 65 Jahren (M = 53 Jahre, 45.1% Frauen) werden subjektives Wohlbefinden, psychische und körperliche Belastungen, arbeitsbezogene Ressourcen sowie Bewältigungsstrategien analysiert. Die Ergebnisse zeigen insgesamt hohe Lebenszufriedenheit, geringe psychische Belastung und eine positive Bewertung der beruflichen Situation. Besonders bedeutsam für das Wohlbefinden sind wahrgenommene Arbeitsressourcen, soziale Unterstützung und eine gute Stressbewältigungsfähigkeit. Die individuelle Religiosität ist zwar hoch ausgeprägt, zeigt jedoch keine signifikanten Zusammenhänge mit den untersuchten Indikatoren des Wohlbefindens, der Gesundheit und der beruflichen Situation. Die Studie liefert wichtige Erkenntnisse für die Förderung der psychischen Gesundheit und Arbeitszufriedenheit von Seelsorgenden und benennt konkrete Unterstützungsbedarfe im Berufsalltag.

Keywords: Seelsorge; Wohlbefinden und Gesundheit; berufliche Anforderungen und Ressourcen; Stressbewältigung

+ Wir danken allen Seelsorgenden, die sich die Mühe gemacht haben, an der Umfrage teilzunehmen und uns mit ihren Antworten wertvolle Einblicke zu gewähren. Ihr Engagement kann kaum hoch genug geschätzt werden. Unser Dank gilt zudem der Aus- und Weiterbildung in Seelsorge, Spiritual Care und Pastoralpsychologie Schweiz (AWS Schweiz) für ihre Unterstützung sowie Herrn Hilfsassistent Benjamin Berger für seine Mitarbeit bei der Codierung der offenen Antworten.

Abstract: Pastoral caregivers are often confronted with high emotional, mental, social, and religious-spiritual demands in their professional practice. Against this background, the present study examines the well-being, health, and professional situation of Christian pastoral caregivers, the majority of whom are Reformed, in German-speaking Switzerland. Based on a survey of 102 pastoral caregivers aged between 27 and 65 (M = 53 years, 45.1% women), subjective well-being, psychological and physical stress, work-related resources, and coping strategies are analyzed. The results show overall high life satisfaction, low psychological stress, and a positive assessment of the professional situation. Perceived work resources, social support, and good stress management skills are particularly important for well-being. Although individual religiosity is highly pronounced, it does not show any significant correlations with the indicators of well-being, health, and professional situation examined. The study provides important insights for promoting the mental health and job satisfaction of pastoral caregivers and identifies specific support needs in their everyday work.

Keywords: pastoral care; well-being and health; professional demands and resources; stress management

Einführung

Seelsorge zählt zu einem der anerkanntesten Angebote von Religionsgemeinschaften und insbesondere von christlichen Kirchen, dem in der Schweiz ein wichtiger gesellschaftlicher Wert zugemessen wird (Lüddeckens, Rost & Walther, 2024; Widmer et al., 2017). Seelsorge steht »bezüglich der Bedürfnisse der Bevölkerung« gar »an der Spitze« (Widmer, Hofmann & Sager, 2023, S. 74; vgl. auch Mitglieder- und Bevölkerungsbefragung GfS 2023). Trotz ihres hohen Ansehens ist das Wissen über diejenigen, die die anspruchsvolle Tätigkeit der Seelsorge ausüben, erstaunlich beschränkt. Dabei sehen sich Seelsorgende – darunter sind im folgenden professionelle Seelsorgende gemeint, die Seelsorge im engeren Sinn, d.h. als Beruf ausüben (vgl. Morgenthaler, 2017) – in ihrer beruflichen Praxis häufig mit hohen emotionalen, mentalen, sozialen und religiös-spirituellen Anforderungen konfrontiert. Die Begleitung von Menschen in existenziellen Krisen, der Umgang mit Leid, Tod und Trauer sowie unklare Rollenerwartungen in komplexen institutionellen Strukturen stellen erhebliche Belastungsfaktoren dar, die das Wohlbefinden beeinträchtigen und psychische Belastungen hervorrufen können (z.B. Beyer-Henne-

berger, 2016; Büssing, Günther, Baumann et al., 2013; Dunbar, Frederick, Thai & Gill, 2020; Evers & Tomic, 2003; Frederick, Thai & Dunbar, 2021, 2024; Rohnke, 2015; Scherrmann, 2025; Souvlakis, 2025; von Heyl, 2003). Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, sind nicht nur besondere fachliche und organisatorische Kompetenzen vonnöten, sondern auch erhebliche emotionale Ressourcen und angemessene individuelle Bewältigungsstrategien (siehe schon Hall, 1997). Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass Seelsorgende über spezifisches Bewältigungswissen und schützende Ressourcen verfügen, die zur Verarbeitung der beruflichen Belastungen beitragen können, wie etwa ihre Religiosität, eine ausgeprägte Sinnorientierung, »kollegiale Gruppen« (Schnelle, 2019) und familiäre/persönliche Unterstützung, kirchlichen und/oder sonstigen institutionellen Support und ein hohes Mass an intrinsischer Motivation. Ob und in welchem Ausmass diese Ressourcen und ihre persönliche Wahrnehmung vonseiten von Seelsorgenden die Auswirkungen beruflicher Belastungen abfedern können, ist entscheidend für ihr psychisches Wohlbefinden und ihre gesundheitliche Verfassung.

Trotz der zentralen Bedeutung beruflicher Anforderungen und Ressourcen für die seelsorgliche Praxis wurde das Wohlbefinden sowie die subjektiv eingeschätzte Gesundheit von Seelsorgenden bislang kaum systematisch erforscht. Eine Ausnahme bildet die vor über zehn Jahren, nämlich von 2012 bis 2014 durchgeführte gross angelegte Seelsorgestudie mit einer bemerkenswerten Stichprobengrösse von über 8'500 explizit römisch-katholischen Seelsorgenden (Priestern, Diakonen, Pastoral- und Gemeindereferent:innen) in deutschen Diözesen sowie einer breiten thematischen Erfassung (Baumann, Büssing, Frick, Jacobs & Weig, 2017).¹ Die wenigen sonst vorhandenen Studien fokussieren vorwiegend auf isolierte Teilaspekte wie den Zusammenhang von Religiosität/Spiritualität und Gesundheit oder auf aussergewöhnliche Ereignisse wie z.B. die COVID-19-Pandemie und bieten kein umfassendes Bild der (selbstberichteten) gesundheitlichen Gesamtsituation in diesem Berufsfeld (u.a. Drummond & Carey, 2020; Francis, Laycock & Brewster, 2017; Haußmann, 2022; Haußmann & Fritz, 2022; Klein, Noth, Haußmann

¹ Der Seelsorgebegriff ist im römisch-katholischen Sprachgebrauch bedeutend breiter als im evangelischen und umfasst pastorales Handeln insgesamt.

& Znoj, 2024; Village & Francis, 2021a, 2021b; Wierstra, Jacobs & Schuhmann, 2020). Ebenso fehlt unseres Wissens bislang eine Metaanalyse, die den Forschungsstand systematisch zusammenfassen würde. Diese Forschungslücke ist angesichts der gesellschaftlichen und kirchlichen Relevanz besonders virulent: Die Gesundheit und das Wohlbefinden von Seelsorgenden sind nicht nur für die betroffene Person selbst relevant, sondern auch wichtig für die Qualität, Wirksamkeit und Nachhaltigkeit seelsorglicher Praxis. Ziel der Untersuchung ist es, erstmals einen inhaltlich umfassenden Überblick über das Wohlbefinden, die gesundheitliche Verfassung und die berufliche Situation von christlichen Seelsorgenden in der deutschsprachigen Schweiz zu gewinnen. Erfasst werden dabei das subjektive Wohlbefinden, psychische Belastungen, körperliche Beschwerden sowie arbeitsbezogene Anforderungen und Ressourcen. Darüber hinaus wird untersucht, welche Bewältigungsstrategien Seelsorgende im Umgang mit beruflichen Belastungen einsetzen, welche Rolle die individuelle Religiosität spielt und wie diese Faktoren mit Gesundheit, Wohlbefinden und beruflicher Zufriedenheit zusammenhängen.

Berufliche Anforderungen und Ressourcen von Seelsorgenden

Das *Job-Demands-Resources-Modell* (Bakker & Demerouti, 2007, 2017; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) stellt ein theoretisches Rahmenmodell zur Analyse arbeitsbezogener Anforderungen (Job Demands) und Ressourcen (Job Resources) sowie deren Auswirkungen auf Motivation und Wohlbefinden dar. Arbeitsanforderungen umfassen physische, psychische, soziale oder arbeitsbedingte Belastungen, etwa emotionale Beanspruchung oder hohe Arbeitsintensität, die mit Anstrengung verbunden sind. Demgegenüber beziehen sich arbeitsbezogene Ressourcen auf förderliche physische, psychische, soziale oder organisationale Faktoren wie kollegiale Unterstützung oder konstruktives Feedback, die zur Bewältigung von Anforderungen beitragen, die persönliche Entwicklung fördern und die Arbeitsmotivation stärken.

Das theoretische Modell geht davon aus, dass die beruflichen Anforderungen und Ressourcen in zwei zentrale Prozesse münden können: Einerseits in einen negativen und gesundheitsschädigenden Prozess bei Überforderung durch Anforderungen und Herausforderungen im beruflichen Kontext. Beispielsweise können hohe Arbeitsanforderungen wie Zeitdruck oder grosse Verantwortung langfristig zu Arbeitsunzufriedenheit, Stress, Erschöpfung und gesundheitlichen Problemen führen, insbesondere wenn nicht ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen (Alarcon, 2011; Crawford, LePine & Rich, 2010; Guthrie, Dormann & Voelkle, 2020; Lesener, Gussy & Wolter, 2019). Andererseits können Arbeitsressourcen wie soziale Unterstützung, Autonomie oder Weiterbildungsmöglichkeiten den negativen Auswirkungen von Arbeitsanforderungen entgegenwirken und sowohl auf individueller als auch organisationaler Ebene positive Effekte entfalten: Sie fördern die Motivation, stärken das berufliche Engagement und die Arbeitszufriedenheit und tragen dazu bei, Belastungen zu kompensieren und Erschöpfungsgefühle zu verringern (Alarcon, 2011; Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner, 2008; Lesener, Gussy & Wolter, 2019). Darüber hinaus nimmt das Modell an, dass Ressourcen die negativen Auswirkungen hoher Anforderungen abschwächen können (Bakker & Demerouti, 2007). Es beschreibt somit einen Prozess, in dem Motivation und Wohlbefinden durch die Verfügbarkeit und aktive Nutzung von Ressourcen gefördert werden.

Das Job-Demands-Resources-Modell eignet sich besonders gut als Rahmenmodell für den beruflichen Kontext der Seelsorge, da Seelsorgende häufig mit spezifischen arbeitsbezogenen Anforderungen wie emotional belastenden Gesprächen, existenziellen Themen, Rollenkonflikten und Zeitdruck konfrontiert sind. Fehlen dabei wichtige berufliche Ressourcen wie kollegiale Unterstützung, Supervision oder ausreichende Autonomie, können diese Belastungen zu Stress, Erschöpfung und einem erhöhten Burnout-Risiko führen. Gleichzeitig stellen berufliche Ressourcen im Seelsorgealltag, wie eine sinn erfüllte Tätigkeit, Wertschätzung durch Seelsorgesuchende und Möglichkeiten zur fachlichen Reflexion, wichtige Schutzfaktoren dar. Diese fördern nicht nur das berufliche Engagement, sondern helfen auch, emotionale Anforderungen besser zu bewältigen und das subjektive Wohlbefinden langfristig zu erhalten. Neben diesen arbeits-

bezogenen Ressourcen spielen – wie im folgenden Abschnitt dargestellt – auch individuelle Ressourcen (z.B. persönliche Religiosität, Glaube oder individuelle Bewältigungsstrategien) eine wichtige Rolle für Wohlbefinden und Gesundheit.

Stressbewertung und Stressbewältigung im Berufsalltag von Seelsorgenden

Neben der Verfügbarkeit ausreichender Ressourcen sind auch die individuelle Bewertung von Stressoren und der Einsatz geeigneter Bewältigungsstrategien zentrale Faktoren für den Umgang mit beruflichen Anforderungen und somit für die Gesundheit und das Wohlbefinden von Seelsorgenden. Das klassische Stressmodell von Lazarus und Folkman (1984; Folkman & Moskowitz, 2004) betont, dass Stress nicht nur durch äussere Ereignisse entsteht, sondern vor allem durch die individuelle Wahrnehmung generiert wird, sodass die subjektive Bewertung (Appraisal) dieser Ereignisse entscheidend ist. Dabei unterscheidet das Modell zwischen der primären Bewertung (ob ein Ereignis als bedrohlich, herausfordernd oder irrelevant eingeschätzt wird) und der sekundären Bewertung (Einschätzung der eigenen Bewältigungsressourcen). Stress entsteht, wenn Anforderungen als bedrohlich und die Bewältigungsmöglichkeiten als unzureichend wahrgenommen werden.

Einige arbeitsbezogene Anforderungen wie etwa hohe Verantwortung oder komplexe Aufgaben können trotz ihres Belastungspotenzials als *Herausforderungen* mit Entwicklungsmöglichkeiten bewertet werden. In solchen Fällen fördern sie häufig Motivation, berufliches Engagement und wirken sich positiv auf Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit aus (Crawford, LePine & Rich, 2010). Andere Anforderungen wie Rollenkonflikte oder ein Mangel an Entscheidungsbefugnissen werden hingegen oft als frustrierend oder hinderlich erlebt. Solche als *Hindernisse* bewertete Anforderungen untergraben das berufliche Engagement und die Arbeitszufriedenheit und können langfristig die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden beeinträchtigen (Crawford, LePine & Rich, 2010).

Es reicht jedoch nicht aus, nur über Ressourcen zu verfügen; entscheidend ist der aktive und erfolgreiche Einsatz von Bewältigungs-

strategien, um Stress abzubauen, berufliche Anforderungen zu meistern und Wohlbefinden sowie Arbeitszufriedenheit zu sichern. Nach dem klassischen Stressmodell werden zwei Hauptformen unterschieden (Lazarus & Folkman, 1984; für eine ausführliche Diskussion verschiedener Stressbewältigungstheorien siehe Rusch 2019): Strategien zur problemorientierten Bewältigung zielen darauf ab, das Problem oder die Stressquelle zu verändern oder zu beseitigen (z.B. Informationssuche, aktives Handeln), während Strategien zur emotionalen Bewältigung darauf abzielen, die emotionalen Reaktionen auf den Stressor zu regulieren oder zu mildern (z.B. Ablenkung, emotionale Unterstützung suchen). Ergänzend dazu unterscheiden Zhang, Zhang, Ng & Lam (2019) im beruflichen Kontext promotions- und präventionsorientierte Bewältigungsstrategien. Promotionsorientierte Strategien zielen darauf ab, die Übereinstimmung zwischen der aktuellen Situation und den eigenen Hoffnungen und Zielen zu maximieren, während präventionsorientierte Strategien Diskrepanzen zwischen Situation und Pflichten zu minimieren suchen. Die Metaanalyse dazu zeigt, dass sowohl die Art des Stressors als auch die Bewältigungsstrategie die Auswirkungen auf Leistung und Wohlbefinden beeinflussen: Als Herausforderung bewertete Stressoren fördern promotionsorientierte Bewältigung und stehen in positivem, jedoch kleinem Zusammenhang mit psychischem und physischem Wohlbefinden. Im Gegensatz dazu sind als Hindernisse bewertete Stressoren mit präventionsorientierter Bewältigung und geringerem Wohlbefinden verbunden (Zhang et al., 2019).

Basierend auf den diskutierten Stressbewältigungsformen werden in dieser Studie drei individuelle Bewältigungsstrategien und die Rolle der individuellen Religiosität untersucht: Erstens die optimistische Grundhaltung, die eine positive Sichtweise und Humor auch in Stresssituationen fördert. Sie ist vorwiegend emotionsorientiert durch kognitives Reframing, zugleich promotionsorientiert wegen der Ausrichtung auf Hoffnung und Wachstum. Zweitens die proaktive Stressbewältigung, die durch vorausschauendes Planen Stressfaktoren früh erkennt und angeht. Diese Strategie ist problem-löseorientiert und promotionsorientiert, da sie aktiv auf Zielerreichung und Situationsverbesserung abzielt. Drittens soziale Unterstützung, die emotionale Hilfe und praktische Unterstützung bietet. Sie vereint problem- und emotionsorientierte Elemente und ist eher

präventionsorientiert. In der Stress- und Coping-Forschung wird auch die religiöse Dimension der Bewältigung besonders hervorgehoben (Pargament, Ano & Wachholtz, 2005). Menschen nutzen religiöse Überzeugungen, Rituale, Gebet oder Gemeinschaft, um mit Stress, Belastungen oder Lebenskrisen umzugehen. Religiosität kann dabei helfen, Sinn zu stiften, Hoffnung zu geben, emotionale Unterstützung zu bieten sowie das Gefühl von Kontrolle und Verbundenheit zu stärken (Paloutzian & Park, 2013; Rosmarin & Koenig, 2020; Klein, 2025; Klein, Noth, Haußmann & Znoj, 2024). Für Seelsorgende hat Religiosität aufgrund ihres Berufs eine besondere Bedeutung. Zwar können in Krisensituationen wie der COVID-19-Pandemie bei Seelsorgenden religiös-spirituelle Konflikte auftreten, die die Nutzung der Religiosität als Ressource erschweren. Dennoch ermöglicht ihnen ihre emotionale Kompetenz, Religiosität als wichtige Bewältigungsressource für ein verbessertes Wohlbefinden zu nutzen (Klein, Noth, Haußmann & Znoj, 2024).

Zielsetzung der Studie

Ziel der vorliegenden Studie ist es, einen umfassenden Überblick über das Wohlbefinden und die gesundheitliche Verfassung von Seelsorgenden zu gewinnen. Erfasst wurden dabei das subjektive Wohlbefinden, psychische Belastungen, körperliche Beschwerden, arbeitsbezogene Anforderungen und Ressourcen sowie die Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation. Im Zentrum der Studie standen fünf zentrale Fragestellungen: (a) Wie erleben Seelsorgende ihr subjektives Wohlbefinden sowie ihre psychische und körperliche Gesundheit? (b) Wie bewerten Seelsorgende ihre berufliche Situation in Bezug auf verfügbare Ressourcen, wahrgenommene Belastungen und Arbeitszufriedenheit? (b) Wie hängen das Wohlbefinden und die Gesundheit von Seelsorgenden mit ihrer beruflichen Situation zusammen? (d) Welche Bewältigungsstrategien wenden Seelsorgende im Umgang mit beruflichen Herausforderungen an, welche Rolle spielt dabei ihre individuelle Religiosität, und wie stehen diese Faktoren im Zusammenhang mit ihrem psychischen Wohlbefinden, ihrer Gesundheit sowie ihrer beruflichen Situation? (e) Welche Ressourcen und Unterstützungsformen wünschen sich

Seelsorgende zur Entlastung und Unterstützung in ihrem beruflichen Alltag?

Methoden

1 Beschreibung der Stichprobe

An der Studie nahmen insgesamt 102 Seelsorgende (45.1% Frauen, 53.9% Männer, 1% ohne Angabe) im Altersbereich von 27 bis 65 Jahre ($M = 53.24$, $SD = 8.98$) teil. Die Mehrheit der Befragten ist verheiratet (70.6%). Weitere 12.7% sind ledig, 11.8% geschieden, 3.9% getrenntlebende, und eine Person machte keine Angabe (1%). Derzeit sind 15.7% der Befragten in der Spezialseelsorge tätig, 51.0% arbeiten im Pfarramt, 25.5% üben sowohl eine Tätigkeit im Pfarramt als auch in der Spezialseelsorge aus, und 7.8% haben eine andere Tätigkeit im Bereich Seelsorge angegeben. Die Befragten arbeiten im Durchschnitt zu 82.1% ($SD = 20.9$), mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 20% und 110%, eine Person ist pensioniert. Die Mehrheit der Befragten (40,2 %) verfügt über mehr als 25 Jahre Berufserfahrung. Rund ein Drittel (35,3 %) hat zwischen 10 und 25 Jahren Berufserfahrung, während 24,5 % weniger als 10 Jahre Berufserfahrung vorweisen. Ältere Seelsorgende weisen tendenziell mehr Berufserfahrung auf ($r = .66$, $p < .01$). Die Befragten sind mehrheitlich reformiert (96.1%); 3.9% gehören der römisch-katholischen Kirche an.

2 Vorgehen und Datenerhebung

Die Gewinnung der Teilnehmenden erfolgte über mehrere Zugangswege. Einerseits wurden Personen, die Kurse des ökumenischen Aus- und Weiterbildungsprogramms in Seelsorge, Spiritual Care und Pastoralpsychologie (AWS Schweiz) an der Universität Bern besuchten, zur Teilnahme eingeladen. Andererseits wurden weitere potenzielle Teilnehmende über ein breit gefächertes professionelles Netzwerk von Seelsorgenden in der deutschsprachigen Schweiz angesprochen. Aufgrund der vergleichsweise kleinen Population an Spezialseelsorgenden in der Schweiz wurde für die Erhebung eine Stichprobengrösse von etwa 100 Personen angestrebt. Neben Spezialseelsorgenden wurden auch Pfarrpersonen sowie Personen mit Doppelfunk-

tion in die Studie einbezogen. Der Zugang zur Online-Befragung wurde über einen Link bereitgestellt, der zur Erhebungsplattform Unipark führte. Die Datenerhebung fand zwischen Januar und Juni 2025 statt. Die Einstiegsseite der Befragung mit den Informationen zur Studie und der Einverständniserklärung wurde 238-mal aufgerufen. Die Abschlussquote der Befragung lag bei 43.3%.

Eine Sensitivitätsanalyse zeigte, dass bei der vorliegenden Stichprobengrösse von $N = 102$ und einem einseitigen Test ($\alpha = 0.05$) Korrelationen ab etwa $r = \pm 0.24$ ($r \approx .20$ – $.30$ stellen nach Funder & Ozer, 2019 mittelgrosse Effekte dar) mit einer Power von 80% nachgewiesen werden können. Kleinere Effekte könnten aufgrund der begrenzten Stichprobengrösse unentdeckt bleiben.²

3 Messinstrumente

Wohlbefinden. Das subjektive Wohlbefinden wurde in drei Merkmalsbereichen eingeschätzt: Lebenszufriedenheit, Stimmungslage und Sinnhaftigkeit. Die Lebenszufriedenheit wurde mit der Satisfaction with Life Scale (SWLS; Diener et al., 1985) erhoben. Die 5 Items erfassen die globale kognitive Einschätzung des eigenen Lebens und werden auf einer 7-stufigen Likert-Skala bewertet (1 = »trifft überhaupt nicht zu« bis 7 = »trifft vollständig zu«; z.B. »In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen«). Höhere Werte spiegeln eine höhere Lebenszufriedenheit wider. Die Skala zeigte eine hohe interne Konsistenz ($\alpha = .80$).

Die Stimmungslage wurde anhand von 13 Adjektiven des Multidimensionalen Befindlichkeitsfragebogens (MDBF; Steyer et al., 1997) erfasst. Diese messen affektive Valenz (gute vs. schlechte Stimmung), Aktivierung (Wachheit vs. Müdigkeit) und innere Ruhe (Ruhe vs. Unruhe). Die Items wurden auf einer 7-stufigen Likert-Skala (1 = »nie« bis 7 = »sehr oft«) bewertet, als Angabe darüber, wie häufig die Befragten diese Gefühle allgemein erleben. Die Skalen zeigen zufriedenstellende Reliabilitäten (Valenz: $\alpha = .73$, Aktivierung: $\alpha = .79$, innere Ruhe: $\alpha = .81$).

² Angesichts der geringen Fallzahlen in der Gruppe der Spezialseelsorge ($n = 16$) sowie der kombinierten Tätigkeit im Pfarramt und in der Spezialseelsorge ($n = 26$) wurde auf gruppenspezifische Vergleiche verzichtet, um Verzerrungen durch unzureichende statistische Power zu vermeiden.

Sinnhaftigkeit wurde mithilfe des Life Engagement Test (LET) von Scheier et al. (2006) erfasst. Die Skala erfasst Sinnhaftigkeit als Teil des Wohlbefindens und misst, inwieweit Menschen ihr Leben als durch bedeutungsvolle Ziele geprägt erleben. Sie umfasst 6 Items (z.B. »Es gibt etwas in meinem Leben, das mir wirklich wichtig ist«), die auf einer 7-stufigen Likert-Skala (1 = »trifft überhaupt nicht zu« bis 7 = »trifft vollständig zu«) bewertet werden. In der vorliegenden Erhebung zeigte sich eine unzureichende interne Konsistenz ($\alpha = .55$), obwohl frühere Studien in repräsentativen Stichproben deutlich höhere Werte berichten (z.B. Hill, Olaru & Allemand, 2024: $\alpha = .78$).

Gesundheit. Zur Erfassung der selbstberichteten Gesundheit wurden drei zentrale Dimensionen berücksichtigt: Subjektive Gesundheit, psychische Belastung und körperliche Beschwerden. Die Teilnehmenden schätzten ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand ein (1 = »sehr gut« bis 6 = »sehr schlecht«; Idler & Kasl, 1991). Die Antworten wurden so rekodiert, dass höhere Werte eine bessere subjektive Gesundheit widerspiegeln.

Die psychische Belastung wurde mit der deutschen Fassung der General Health Questionnaire (GHQ-12; Schnitz, Kruse & Tress, 1999) erfasst. Das Instrument umfasst 12 Items zu Symptomen wie Konzentrationsproblemen, Anspannung und Schlafstörungen. Die Teilnehmenden bewerteten, wie stark sie in den letzten Wochen durch diese Beschwerden beeinträchtigt waren, auf einer 4-stufigen Skala (1 = »immer« bis 4 = »nie«). Die Antworten wurden so rekodiert, dass höhere Werte eine stärkere psychische Belastung repräsentieren. Die Reliabilität betrug $\alpha = .70$.

Die Teilnehmenden gaben auf einer 5-stufigen Skala (1 = »selten« bis 5 = »fast täglich«) an, wie oft sie in den letzten 6 Monaten eine oder mehr von sieben körperlichen Beschwerden erlebt haben (z.B. Kopfschmerzen, Schwindel, Schlafprobleme). Ein Summenscore (Range 7–35) wurde als Mass für die körperliche Belastung gebildet; höhere Werte bedeuten mehr Beschwerden.

Berufliche Situation. Die berufliche Situation wurde in drei Merkmalsbereichen eingeschätzt: Ressourcen, Belastungen und Zufriedenheit. Neun verfügbare Arbeitsressourcen wurden erhoben (z.B. »Ich kann bei meiner Arbeit immer wieder etwas Neues lernen«, »Ich kann meine Fähigkeiten voll einsetzen«, »Ich werde von

meiner Kirche/Kirchgemeinde genügend unterstützt«). Die Items wurden auf einer 7-stufigen Skala von 1 (»immer«) bis 7 (»nie«) bewertet und anschliessend so rekodiert, dass höhere Werte eine grössere Verfügbarkeit von Ressourcen anzeigen. Die Skala zeigte eine hohe interne Konsistenz ($\alpha = .87$).

Die Teilnehmenden berichteten, inwieweit sie durch hohes Arbeitstempo, Termindruck, Konflikte am Arbeitsplatz und unerfüllte Ansprüche belastet/gestresst sind. Die 4 Items wurden auf einer 5-stufigen Skala (1 = »die ganze Zeit oder fast die ganze Zeit« bis 5 = »nie oder fast nie«) bewertet und so rekodiert, dass höhere Werte eine stärkere Arbeitsbelastung anzeigen. Anschliessend wurde ein Summenscore im Bereich von 4 bis 20 berechnet, der als Mass der Belastung dient.

Die Arbeitszufriedenheit wurde in zehn Bereichen (z.B. Arbeitszeit, Teamatmosphäre, Entwicklungsmöglichkeiten, Einbettung in die Institution) auf einer 7-stufigen Likert-Skala (1 = »überhaupt nicht zufrieden« bis 7 = »sehr zufrieden«) bewertet. Zur Erfassung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit wurde aus den einzelnen Zufriedenheitseinschätzungen ein Summenwert gebildet, wobei höhere Werte für eine grössere Zufriedenheit stehen. Die Skala zeigte eine sehr gute Reliabilität ($\alpha = .87$).

Stressbewältigung. Die Teilnehmenden bewerteten auf einer 4-stufigen Skala (1 = »voll und ganz« bis 4 = »überhaupt nicht«), inwieweit sie ihren Arbeitsstress bewältigen können. Die Antworten wurden so rekodiert, dass höhere Werte eine stärkere Stressbewältigungsfähigkeit anzeigen.

Stressbewältigungsstrategien wurden anhand von 6 Items erfasst (vgl. Satow, 2012). Diese lassen sich drei Strategiekategorien zuordnen: optimistische Grundhaltung (z.B. »Bei Stress konzentriere ich mich auf das Positive«), proaktive Bewältigung (z.B. »Ich plane voraus, um Zeitdruck zu vermeiden«) sowie soziale Unterstützung (z.B. »Ich habe Menschen, die mir helfen«). Die Beantwortung erfolgte auf einer 4-stufigen Skala von 1 (»trifft nicht zu«) bis 4 (»trifft genau zu«). Die Reliabilitäten der Skalen mit jeweils 2 Items lagen im akzeptablen Bereich (Spearman-Brown-Koeffizienten: Optimistische Grundhaltung: $\rho = .62$; Proaktive Bewältigung: $\rho = .68$; Soziale Unterstützung: $\rho = .65$).

Religiosität. Die individuelle Religiosität wurde mit der Kurzversion der Zentralitätsskala der Religiosität (CRS-5; Huber, 2003; Huber & Huber, 2012) erfasst. Die 5 Items beziehen sich auf Ideologie (Glaube an Gott oder etwas Göttliches), Intellekt (Beschäftigung mit religiösen Fragen), religiöse Erfahrung (Erleben göttlicher Eingriffe), private und öffentliche Religionsausübung (z.B. Gebet, Gottesdienstbesuch). Alle Items wurden auf 5-Punkte-Skalen bewertet; höhere Werte zeigen eine stärkere Religiositätszentralität. Die Reliabilität war zufriedenstellend ($\alpha = .70$).

Unterstützungsbedürfnisse und Anliegen. Abschliessend wurden die Teilnehmenden in einem offenen Antwortformat gefragt, was sie in ihrem Arbeitsleben entlasten und unterstützen würde. Mehrfachantworten waren möglich.

Ergebnisse

Tabelle 1 zeigt Mittelwerte, Standardabweichungen und Korrelationen der untersuchten Variablen. Die Ergebnisse verdeutlichen konsistente und inhaltlich plausible Zusammenhänge zwischen Wohlbefinden, Gesundheit, beruflicher Situation und Bewältigungsstrategien. Die Darstellung folgt den fünf zentralen Fragestellungen der Studie.

1 *Wohlbefinden und Gesundheit*

Die vorliegenden deskriptiven Befunde in Tabelle 1 geben einen ersten Einblick in das subjektive Erleben von Seelsorgenden. Dieses beinhaltet Lebenszufriedenheit, Stimmungslage und Sinnhaftigkeit. Die Lebenszufriedenheit der Befragten ist insgesamt relativ hoch ($M = 5.51$, $SD = 0.73$, Skala 1–7) und lässt sich als »recht zufrieden« einstufen. Bezüglich der allgemeinen Stimmungslage zeigen die Seelsorgenden eine überwiegend positive emotionale Valenz mit einem Mittelwert von $M = 5.36$ ($SD = 0.65$, Skala 1–7). Dies deutet auf ein insgesamt positives affektives Erleben hin, das zudem relativ konsistent unter den Teilnehmenden ausgeprägt ist. Die Mittelwerte für emotionale Aktivierung bzw. Wachheit ($M = 4.73$, $SD = 0.80$) sowie für innere Ruhe ($M = 4.68$, $SD = 0.96$) weisen hingegen auf ein moderates Erregungs- bzw. Ruheempfinden hin, wobei die etwas höhere

Streuung bei der inneren Ruhe auf individuelle Unterschiede in diesem Bereich schliessen lässt. Die erlebte Sinnhaftigkeit liegt im mittleren Bereich ($M = 4.30$, $SD = 0.38$, Skala 1–7) und deutet darauf hin, dass die Seelsorgenden ihr Leben im Allgemeinen als sinnstiftend und von bedeutsamen Zielen geprägt wahrnehmen. Diese Ergebnisse sind jedoch mit Vorsicht zu interpretieren, da die zugrunde liegende Skala in unserer Erhebung keine zufriedenstellende Reliabilität aufweist. Die Ergebnisse sind dennoch kompatibel mit jenen der römisch-katholischen Seelsorgestudie (Baumann et al., 2017, pp. 30–36), die ebenfalls zu höheren Lebenszufriedenheitswerten im Vergleich zur Gesamtbevölkerung gelangte.

Auch der subjektive Gesundheitszustand wird von den Teilnehmenden überwiegend positiv eingeschätzt, wobei individuelle Unterschiede bestehen ($M = 4.86$, $SD = 0.82$, Skala 1–6). Die psychische Belastung liegt mit $M = 1.81$ ($SD = 0.28$; Skala 1–4) im unteren Bereich, was auf ein insgesamt niedriges und einheitliches Belastungsniveau hinweist. Das bedeutet, dass die Seelsorgenden in den letzten Wochen psychisch fast nie bis gelegentlich belastet waren. Das Ausmass der körperlichen Belastung ist eher niedrig bis moderat ausgeprägt ($M = 11.39$, $SD = 3.43$, Skala 7–35), was darauf hinweist, dass körperliche Beschwerden gelegentlich auftreten, jedoch nicht regelmässig.

Weitere Analysen mit demographischen Variablen zeigten, dass Alter und Geschlecht keine signifikanten Zusammenhänge mit den verschiedenen Indikatoren von Wohlbefinden und Gesundheit aufwiesen. Die Berufserfahrung korrelierte jedoch moderat positiv mit der Lebenszufriedenheit ($r = .21$, $p < .05$), hingegen nicht mit den übrigen Variablen. Dies deutet darauf hin, dass Seelsorgende mit längerer Berufserfahrung tendenziell zufriedener mit ihrem Leben sind als ihre weniger erfahrenen Kolleg:innen.

2 Berufliche Ressourcen und Belastungen

Die Teilnehmenden berichteten insgesamt hohe Werte bei dem Gesamtmass an erfassten Arbeitsressourcen ($M = 4.12$, $SD = 0.51$; Skala 1–5), was darauf hindeutet, dass sie über vielfältige unterstützende Bedingungen und Gestaltungsspielräume in ihrer beruflichen Situation verfügen. Eine genauere Analyse der einzelnen Ressourcen

zeigt, dass alle erfassten Arbeitsressourcen im Mittel zwischen 4.02 (»Meine vorgesetzte Behörde hilft mir und unterstützt mich«) und 4.25 (»Ich habe das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu machen«) lagen. Dies weist darauf hin, dass die wahrgenommenen Ressourcen insgesamt hoch ausgeprägt sind, wobei insbesondere die erlebte Sinnhaftigkeit der Arbeit hervorzuheben ist.

Das Ausmass der Arbeitsbelastung bzw. des Stresserlebens wurde im Mittel als eher gering eingeschätzt, bei individuellen Unterschieden ($M = 7.20$, $SD = 2.61$; Skala 4–20). Dies deutet auf ein insgesamt niedriges Stressniveau im beruflichen Kontext hin. Bei der Analyse der einzelnen Stressoren zeigte sich, dass Arbeiten unter Zeitdruck ($M = 2.16$, $SD = 1.02$, (Skala 1–5) am meisten Stress verursacht, gefolgt von einem hohen Arbeitstempo ($M = 1.93$, $SD = 1.16$). Weniger belastend waren dagegen Konflikte am Arbeitsplatz ($M = 1.58$, $SD = 0.90$) sowie das Gefühl, den Ansprüchen nicht gerecht zu werden ($M = 1.57$, $SD = 0.81$). Die relativ hohen Standardabweichungen deuten allerdings auf teils beträchtliche individuelle Unterschiede im Stressempfinden hin.

Die allgemeine Arbeitszufriedenheit zeigte sich im oberen Bereich ($M = 5.18$, $SD = 0.84$; Skala 1–7) und deutet somit auf eine überwiegend positive Bewertung der beruflichen Situation und ihrer verschiedenen Facetten hin. Die höchste Zufriedenheit wurde bei der allgemeinen Arbeitstätigkeit ($M = 5.78$, $SD = 0.95$) sowie der ausgeübten Funktion im Arbeitsbereich ($M = 5.74$, $SD = 0.92$) festgestellt. Auch die Bewertungen der Arbeitszeiten ($M = 5.10$, $SD = 1.33$), der allgemeinen Arbeitsbedingungen ($M = 5.33$, $SD = 0.98$) sowie der Zusammenarbeit mit Kolleg:innen ($M = 5.22$, $SD = 1.30$) lagen im oberen mittleren Bereich. Die Zufriedenheit mit den Entwicklungsmöglichkeiten ($M = 4.97$, $SD = 1.42$) sowie mit der Organisation und Leitung der jeweiligen Institution ($M = 4.53$, $SD = 1.42$) fiel etwas niedriger, aber dennoch moderat aus. Insgesamt deuten die Werte auf eine überwiegend positive Wahrnehmung verschiedener Arbeitsaspekte hin, wobei eine moderate Streuung zwischen den Teilnehmenden erkennbar ist.

Alter, Geschlecht und Berufserfahrung zeigten keine signifikanten Zusammenhänge mit den drei erhobenen Dimensionen der beruflichen Situation.

3 *Wohlbefinden, Gesundheit und berufliche Situation*

Die Befunde der Korrelationsanalysen (Tabelle 1) zeigen ein konsistentes und inhaltlich plausibles Zusammenhangsmuster zwischen Indikatoren des Wohlbefindens und der Gesundheit sowie den verfügbaren Ressourcen, wahrgenommenen Belastungen und der Arbeitszufriedenheit. Vielfältige unterstützende Bedingungen und Gestaltungsspielräume waren mit besserem subjektiven Wohlbefinden und verbesserter psychischer Gesundheit verbunden. Das bedeutet, je grösser die Verfügbarkeit von Arbeitsressourcen war, desto höher war die berichtete Lebenszufriedenheit ($r = .34, p < .001$), die positive Stimmung ($r = .26, p < .01$), die emotionale Aktivierung ($r = .20, p < .05$), die erlebte Sinnhaftigkeit ($r = .29, p < .01$) sowie die subjektive Gesundheit ($r = .21, p < .05$). Die Verfügbarkeit von Arbeitsressourcen war zudem negativ mit der psychischen Belastung assoziiert, das heisst, sie ging mit geringerer psychischer Belastung einher ($r = -.41, p < .001$). Diese Zusammenhänge entsprechen nach Funder & Ozer (2019) moderaten bis grossen Effektstärken und unterstreichen die potenzielle Schutzfunktion beruflicher Ressourcen für das psychische Wohlbefinden von Seelsorgenden, ohne dass aufgrund der querschnittlichen Methodik eine kausale Beziehung bestätigt werden kann.

Die Arbeitsbelastung/Stress zeigte eine signifikant negative Korrelation mit der Stimmungsdimension Aktivierung ($r = -.22, p < .05$), die als klein bis moderat einzustufen ist, sowie eine moderate positive Korrelation mit psychischer Belastung ($r = .32, p < .01$). Signifikante Zusammenhänge mit Lebenszufriedenheit oder subjektiver Gesundheit wurden hingegen nicht festgestellt. Diese Befunde verdeutlichen, dass Stress in der Stichprobe der Seelsorgenden insbesondere mit erhöhter psychischer Beanspruchung und verringerter Wachheit einhergeht, jedoch keinen direkten Zusammenhang mit allgemeiner Lebenszufriedenheit oder Gesundheit zeigt. Gleichzeitig ist zu beachten, dass das generelle Niveau der Arbeitsbelastung trotz individueller Unterschiede insgesamt eher gering ausfiel.

Die Arbeitszufriedenheit war positiv mit der generellen Lebenszufriedenheit ($r = .27, p < .01$) assoziiert. Zufriedenere Seelsorgende berichteten zudem über eine positivere Stimmung ($r = .26, p = .01$),

mehr Sinnhaftigkeit ($r = .26, p < .01$) sowie weniger psychische Belastung ($r = -.34, p < .01$). Diese Zusammenhänge weisen mittlere Effektstärken auf und unterstreichen die bedeutende Rolle der Arbeitszufriedenheit für das psychische Wohlbefinden – ebenso wie die wechselseitige Beeinflussung beider Aspekte.

4 *Bewältigungsstrategien und Wohlbefinden und Gesundheit*

Die Frage, inwieweit sich die Seelsorgenden imstande sehen, mit beruflichem Stress umzugehen, wurde mit einem moderaten Mittelwert von $M = 3.02$ ($SD = 0.54$, Skala 1–4) beantwortet, was der Kategorie »ziemlich gut« entspricht. Dies deutet darauf hin, dass sie sich mehrheitlich gut, jedoch nicht vollständig souverän im Umgang mit Stress erleben. Bezogen auf die drei Kategorien von Bewältigungsstrategien lagen die Einschätzungen zur optimistischen Grundhaltung ($M = 2.97$, $SD = 0.63$), proaktiven Bewältigung ($M = 2.84$, $SD = 0.62$) und sozialen Unterstützung ($M = 3.01$, $SD = 0.66$) im mittleren Bereich der jeweiligen Skalen (1–4), bei insgesamt moderater Streuung. Dies deutet darauf hin, dass Seelsorgende auf ein ausgewogenes Repertoire an Bewältigungsstrategien zurückgreifen, ohne dabei eine bestimmte Strategie besonders stark zu bevorzugen. Zudem war die individuelle Religiosität als Bewältigungsdimension auf einer Skala zwischen 1 und 5 relativ hoch ausgeprägt ($M = 4.03$, $SD = 0.53$). Zusätzliche Analysen zeigten mit einer Ausnahme³ keine signifikanten Zusammenhänge zwischen demografischen Merkmalen (Alter, Geschlecht, Berufserfahrung) und der Stressbewältigungsfähigkeit, den eingesetzten Bewältigungsstrategien und Religiosität.

Die Korrelationsanalyse (Tabelle 1) zeigt, dass eine bessere Stressbewältigungsfähigkeit bei Seelsorgenden signifikant mit allen Wohlbefindensindikatoren ($r = .31-.37, p < .01$), einer verbesserten subjektiven Gesundheit ($r = .34, p < .01$) sowie insbesondere mit geringerer psychischer Belastung ($r = -.49, p < .01$) zusammenhängt. Die Effekte sind überwiegend moderat bis gross einzustufen (Funder & Ozer, 2019). Eine optimistische Grundhaltung zeigt mittelgrosse Zusam-

³ Geschlecht war mit Stressbewältigungsfähigkeit assoziiert ($r = .23, p < .05$). Das bedeutet, dass Männer ihre Stressbewältigungsfähigkeit signifikant höher einschätzten als Frauen.

menhänge mit erhöhter Sinnhaftigkeit ($r = .25$, $p < .05$) und geringerer psychischer Belastung ($r = -.25$, $p = .01$). Proaktive Bewältigung korreliert moderat mit höherer Lebenszufriedenheit ($r = .22$, $p < .05$), positiver Stimmung ($r = .31$, $p < .01$), gesteigerter Aktivität ($r = .24$, $p < .05$) und geringerer psychischer Belastung ($r = -.37$, $p < .01$). Soziale Unterstützung steht signifikant im Zusammenhang mit höherer Lebenszufriedenheit ($r = .23$, $p < .05$), positiverer Stimmung ($r = .21$, $p < .05$), mehr Sinnhaftigkeit ($r = .20$, $p < .05$) und geringerer psychischer Belastung ($r = -.22$, $p < .05$). Religiosität war nicht signifikant mit einer Dimension des Wohlbefindens und der Gesundheit assoziiert (Tabelle 1). Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass insbesondere Stressbewältigung und proaktive Bewältigung eng mit verbessertem Wohlbefinden und geringerer psychischer Belastung verbunden sind, dass aber auch die anderen Bewältigungsstrategien relevant sind.

Schliesslich wurde untersucht, wie die Stressbewältigung mit den erhobenen Dimensionen der beruflichen Situation assoziiert ist. Die Befunde zeigen, dass die Stressbewältigungsfähigkeit sowie soziale Unterstützung mit einer grösseren Verfügbarkeit von Arbeitsressourcen ($r = .36$ bzw. $r = .36$, $p < .01$) und einer besseren Arbeitszufriedenheit ($r = .28$ bzw. $r = .37$, $p < .01$) zusammenhängen. Das deutet darauf hin, dass Seelsorgende, die berichten, besser mit Stress umgehen zu können und mehr soziale Unterstützung zu erhalten, tendenziell über mehr Arbeitsressourcen verfügen und eine höhere Arbeitszufriedenheit aufweisen. Zudem war Stressbewältigung negativ mit Arbeitsbelastung/Stress assoziiert ($r = -.37$, $p < .001$). Das heisst, eine bessere Stressbewältigung geht mit einer geringeren wahrgenommenen Arbeitsbelastung einher. Die weiteren Bewältigungsstrategien (optimistische Grundhaltung und proaktive Bewältigung) sowie auch Religiosität zeigten keine signifikanten Zusammenhänge mit den beruflichen Variablen (Tabelle 1). Die Befunde deuten darauf hin, dass Stressbewältigungsfähigkeit und soziale Unterstützung wichtige Ressourcen für die Arbeitszufriedenheit von Seelsorgenden sein könnten.

5 Unterstützungsbedürfnisse und Anliegen

Welche Ressourcen und Unterstützungsformen wünschen sich Seelsorgende zur Entlastung und Unterstützung in ihrem beruflichen Alltag? Insgesamt gaben 101 Personen 153 Antworten auf die offene Frage, was sie in ihrem Arbeitsleben entlasten und unterstützen würde. Mehrfachantworten waren möglich. Im Mittel wurden 1.51 Antworten pro Person angegeben (SD = 0.98; Range = 1–6). Die 153 freien Angaben wurden anschliessend von zwei unabhängigen Beurteilenden (einer wissenschaftlichen Hilfskraft sowie der Erstautorin) auf Basis eines vordefinierten Kategoriensystems kodiert. Die Interrater-Reliabilität wurde mittels Cohen's Kappa berechnet und ergab einen Koeffizienten von $\kappa = 0.81$, was auf eine starke Übereinstimmung hinweist (asymptotischer SE = 0.04; $t(152) = 21.58$; $p < .001$). Diskrepanzen zwischen den (15.7%) wurden im Anschluss durch den Zweitautor überprüft und einer finalen Kategorie zugeordnet.

Die Häufigkeitsanalyse ($n = 153$) zeigte, dass die meisten Nennungen zwei zentralen Kategorien zugeordnet wurden: »Klare Strukturen und Organisation« (24.2 %) sowie »Team und personelle Ressourcen« (24.2 %). Die Kategorie »Klare Strukturen und Organisation« umfasst Wünsche nach einer besseren Einbindung in die Institution, einer klaren Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsverteilung sowie nach vereinfachten und effizienten Verwaltungsabläufen. Auch digitale Unterstützung, verbindliche Vorgaben sowie klare Hierarchien und Zuständigkeiten wurden in diesem Zusammenhang genannt. Die Kategorie »Team und personelle Ressourcen« beinhaltet den Wunsch nach mehr Personal und Entlastung durch zusätzliche Mitarbeitende oder Assistenzkräfte. Ebenso wurden vertrauensvolle Teamarbeit, regelmässige Supervision sowie kollegialer Austausch als wichtige Entlastungsfaktoren benannt. Auch klare Kommunikations- und Feedbackstrukturen wurden in diesem Zusammenhang als notwendig erachtet. An dritter Stelle stand die Kategorie »Arbeitszeit und Belastung reduzieren« (18.3 %). Sie beinhaltet Anliegen wie die Reduktion von Überstunden, Sitzungen, Amtswochen und administrativen Aufgaben. Zudem wurden mehr Ferien, die Möglichkeit zu Sabbaticals, realistische Arbeitszeitmodelle und flexible Teilzeitoptionen sowie Regelungen zur Entlastung

bei Krankheit und Vertretung als wichtige Aspekte genannt. Ebenfalls häufig genannt wurden die Kategorien »Wertschätzung und Anerkennung« (12.4 %) sowie »Persönliche Ressourcen und Wohlbefinden« (10.5 %). Unter »Wertschätzung und Anerkennung« fielen Aspekte wie der Wunsch nach mehr Respekt, Achtung und fairen Anstellungsbedingungen. Zudem wurde betont, dass auch weniger sichtbare Arbeit durch Feedback und Hervorheben gewürdigt werden sollte. Auch die Verbesserung des Images der Seelsorge innerhalb der Kirche wurde mehrfach als wünschenswert und notwendig angesprochen. Die Kategorie »Persönliche Ressourcen und Wohlbefinden« umfasst Anliegen wie mehr Zeit für seelsorgliche Kernaufgaben und spirituelle Praxis sowie Unterstützung bei der Selbstorganisation und der Formulierung realistischer Ansprüche. Darüber hinaus wurde der Wunsch geäußert, eine bessere Trennung von Berufs- und Privatleben zu ermöglichen. Die Kategorie »Verschiedenes« machte 2.6 % aus. In 7.8 % der Fälle wurde kein spezifischer Handlungsbedarf formuliert (z.B. Zufriedenheit mit dem Status quo oder »weiss nicht«).

Diskussion

Die Tätigkeit in der Seelsorge ist heute mit einer Vielzahl komplexer und hoher Anforderungen verbunden. Die kontinuierlich steigenden Erwartungen an Seelsorgende können zu erheblichen psychischen und physischen Belastungen führen, deren Auswirkungen bisher jedoch nur unzureichend wissenschaftlich untersucht wurden. Die vorliegende Studie liefert einen ersten inhaltlichen Einblick in das subjektive Wohlbefinden und die gesundheitliche Verfassung von Seelsorgenden in der deutschsprachigen Schweiz.

Im Mittelpunkt standen fünf zentrale Fragestellungen – und entsprechend fünf zentrale Befunde: Erstens berichten Seelsorgende insgesamt ein hohes subjektives Wohlbefinden und eine überwiegend positive Stimmungslage bei moderaten Werten für emotionale Aktivierung bzw. Wachheit und innere Ruhe. Psychische Belastungen sowie körperliche Beschwerden treten vergleichsweise selten auf; mit zunehmender Berufserfahrung steigt die Lebenszufriedenheit. Zweitens wird die berufliche Situation mehrheitlich positiv

bewertet: Die wahrgenommenen Arbeitsressourcen sind hoch, die Belastung durch Stressoren eher gering, und die Arbeitszufriedenheit fällt insgesamt hoch aus, auch wenn das individuelle Stressempfinden variiert. Drittens zeigen sich bedeutsame Zusammenhänge zwischen beruflichen Rahmenbedingungen und der Gesundheit: Verfügbare Ressourcen gehen mit verbessertem Wohlbefinden und geringerer psychischer Belastung einher, während Arbeitszufriedenheit als förderlich für das psychische Wohlbefinden erscheint. Viertens verfügen Seelsorgende über ein breites Spektrum an Bewältigungsstrategien und schätzen ihre Fähigkeit zur Stressbewältigung überwiegend positiv ein. Besonders die wahrgenommene Stressbewältigung und soziale Unterstützung korrelieren eng mit höherem Wohlbefinden, geringerer psychischer Belastung, besseren Arbeitsbedingungen und höherer Arbeitszufriedenheit. Die individuelle Religiosität als Bewältigungsdimension war zwar im Mittel stark ausgeprägt, war jedoch mit keiner untersuchten Variable statistisch signifikant assoziiert. Fünftens äussern Seelsorgende vielfältige Wünsche nach zusätzlichen Ressourcen und Unterstützungsangeboten, um ihren beruflichen Alltag langfristig zu entlasten und besser zu bewältigen.

1 Berufliche Ressourcen als Schutzfaktor für psychisches Wohlbefinden

Die vorliegenden Befunde zeichnen ein durchweg positives Bild vom subjektiven Erleben der Seelsorgenden und sprechen für eine insgesamt resiliente und psychisch stabile Gruppe. In sämtlichen Indikatoren zu Wohlbefinden und Gesundheit berichten Seelsorgende von relativ hohen Werten, die auf eine gute psychische Verfassung und ausgeprägte emotionale Resilienz hinweisen. Emotionale Resilienz beschreibt dabei die Fähigkeit, trotz Stress, Belastungen und emotionaler Herausforderungen psychisch stabil zu bleiben und sich zu erholen (Willutzki & Odyniec, 2022) – eine Fähigkeit, die für Seelsorgende besonders wichtig ist, da sie häufig mit traumatisierten, kranken oder in Not geratenen Menschen arbeiten.

Die Studie zeigt zudem, dass unterstützende berufliche Rahmenbedingungen wie Gestaltungsspielräume, Unterstützung durch Kolleg:innen sowie die erlebte Sinnhaftigkeit der Arbeit eng mit höherer

Lebenszufriedenheit, positiver Stimmung und besserer subjektiver Gesundheit zusammenhängen. Die hohe Verfügbarkeit beruflicher Ressourcen weist auf ein günstiges Arbeitsumfeld hin. Gleichzeitig spiegelt die grosse Zufriedenheit mit der Tätigkeit und der beruflichen Funktion eine gute Passung zwischen Person und Beruf wider.

Diese Befunde stützen das Job-Demands-Resources-Modell (Bakker & Demerouti, 2017), das berufliche Ressourcen als zentrale Schutzfaktoren gegenüber arbeitsbedingten Anforderungen und Stress beschreibt. Berufliche Ressourcen fördern Motivation und Engagement und wirken gleichzeitig belastungsreduzierend. Darüber hinaus unterstreichen die positiven Zusammenhänge zwischen Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit, positiver Stimmung und erlebter Sinnhaftigkeit sowie geringerer psychischer Belastung die grosse Bedeutung der subjektiven Bewertung der beruflichen Situation für das allgemeine Wohlbefinden. Diese Ergebnisse bestätigen frühere Studien, die zeigen, dass Arbeitszufriedenheit ein zentraler Prädiktor für psychische Gesundheit und Wohlbefinden ist (Faragher, Cass & Cooper, 2005; Judge & Watanabe, 1993).

2 Stressbewältigung als Schutzfaktor für psychisches Wohlbefinden

Obwohl die durchschnittliche Arbeitsbelastung in der Stichprobe als eher gering eingeschätzt wurde, deuten die Daten darauf hin, dass Stress dennoch mit erhöhter psychischer Belastung und verminderter Aktivierung einhergeht. Besonders deutlich wird dies im Zusammenhang mit der Fähigkeit, beruflichen Stress zu bewältigen: Sie zeigt die stärksten Korrelationen mit sämtlichen Indikatoren des Wohlbefindens sowie mit geringerer psychischer Belastung. Diese Befunde unterstreichen die Bedeutung individueller Stressverarbeitungsprozesse, wie sie im transaktionalen Stressmodell von Lazarus & Folkman (1984) beschrieben werden. Entscheidend für Gesundheit und Wohlbefinden sind die subjektive Bewertung der Situation und die verfügbaren Bewältigungsressourcen. Insbesondere proaktive und soziale Bewältigungsstrategien wie etwa vorausschauende Planung sowie soziale Unterstützung durch Kolleg:innen stehen signifikant mit höherer Lebenszufriedenheit und geringerer psychischer Belastung in Zusammenhang. Solche Strategien gelten als besonders wirksam im Umgang mit arbeitsbezogenem Stress und fördern laut

Zhang et al. (2019) sowohl die Leistungsfähigkeit als auch das subjektive Wohlbefinden.

Obwohl die individuelle Religiosität in der Stichprobe insgesamt relativ hoch ausgeprägt war, ergaben sich keine signifikanten Zusammenhänge mit Indikatoren des Wohlbefindens, der Gesundheit oder der beruflichen Situation. Dies steht im Gegensatz zu früheren Studien, die Religiosität als zentrale Ressource im Umgang mit Belastung und Stress identifizieren (z.B. Klein, Noth, Haußmann & Znoj, 2024; Pargament et al., 2005). Dies ist wohl methodisch zurückzuführen auf den Umstand, dass die Stichprobe sehr homogen ist und die Varianz klein.

3 Implikationen der Befunde für die Praxis

Die Frage nach Ressourcen und Unterstützungsformen, die sich Seelsorgende zur Entlastung und Unterstützung in ihrem Berufsalltag wünschten, ergab ein erstaunlich konsistentes Bild. So zeigen die Befunde, dass ein starker Wunsch nach klaren Strukturen und transparent geregelten Kompetenzen existiert. Offensichtlich sind nicht allen die jeweiligen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten klar. Dies ist angesichts zahlreicher Bemühungen vonseiten von Organisationen – von Organigrammen, Stellenbeschrieben über Reglemente bis Prozessbeschreibungen – auffällig. Da gleichzeitig in diesem Bereich der Wunsch nach besserer Einbindung in die Institution wie auch der Wunsch nach besseren Kontakten zum Arbeitgeber und zum Kirchgemeinderat geäußert werden, kann dies auf Transferschwierigkeiten hinweisen. Dies bedeutet, dass die zur Diskussion stehenden Fragen zwar theoretisch und auf dem Papier weitgehend geklärt sind, es jedoch an der praktischen Umsetzung hapert. Es kann gar zu einer Art Überinformation kommen. Es genügt nicht, Zuständigkeiten festzuhalten, sie müssen auch eingeübt werden. In einer Tabelle könnten die zur Frage stehenden Themenbereiche mit samt den Zuständigkeiten aufgeführt werden, sodass sie abrufbereit und regelmässig traktandiert werden, um zu prüfen, wie es mit der Umsetzung steht. Dies soll am Beispiel der Seelsorge selbst kurz aufgezeigt werden, da sie einen Arbeitsbereich bezeichnet, der vielfach Fragen um Kompetenzen und Zuständigkeiten hervorruft.

Tabelle 1. *Tätigkeitsfeld Seelsorge*

	Tätigkeitsfeld	Qualifikation	Zuständigkeiten
	Seelsorge	Theologiestudium CAS/DAS/MAS AWS Schweiz (oder äquivalent)	Pfarrperson
Erläuterung	In der Seelsorgelehre wird zwischen Seelsorge im engeren und im weiteren Sinn unterschieden. Während erstere beruflich ans Pfarramt gebunden ist, bezeichnet letztere eine Dimension verschiedener kirchlicher Tätigkeiten, von Besuchsdienst über Sozialdiakonie bis kirchliche Unterweisung.		

Unter »Team und personelle Ressourcen«, die gleich häufig Äusserungen evozierten wie die Kategorie »klare Strukturen und Organisation«, stehen insbesondere der Wunsch nach guter Kollegialität, Austausch, Kommunikation sowie Inter- und Supervision hervor. Hier ist zu empfehlen, gleich zu Beginn einer Neuanstellung eine kontinuierliche Form der Teambegleitung zu etablieren, um die Kultur des Miteinanders zu befördern. Konkret kann dies in Form von zwar professionellen, doch niedrigschwelligen Begleitungen alle zwei bis drei Monate für max. zwei Stunden implementiert werden, bei denen es darum geht, ein Format des begleiteten Austauschs unter Kolleg:innen zu pflegen. Dabei soll eine von allen Seiten akzeptierte Fachperson den Austausch initiieren und moderieren. Dieses Format sucht eine Mischung aus selbst- und fremdorganisierter kollegialer Seelsorger:innengruppe zu sein, die etwas weniger auf Autonomiewahrung und stärker auf Selbstreflexion setzt (vgl. Schnelle, 2019; Hall, 1997).

Hervorgehoben wurde auch der Wunsch nach einer Stärkung der Seelsorge. Solange im Gemeindepfarramt die Seelsorge erst zum Zuge kommt, wenn alles andere erledigt ist, bleibt dies chancenlos. Die Seelsorgetätigkeit sollte als hochprozentiger Bestandteil in den pfarramtlichen Stellenbeschrieben festgeschrieben werden.

4 Limitationen und zukünftige Forschung

Trotz aufschlussreicher Befunde weist die vorliegende Studie einige Limitationen auf, die für zukünftige Forschungen berücksichtigt werden sollten. Zum einen wurde eine anfallende Stichprobe von Seelsorgenden erhoben. Das bedeutet, dass die Teilnehmenden nicht zufällig ausgewählt wurden, sondern diejenigen Personen, die gerade verfügbar und bereit waren, an der Studie teilzunehmen. Dadurch spiegelt die Stichprobe möglicherweise nicht die gesamte Grundgesamtheit wider, was die Repräsentativität einschränkt und Verallgemeinerungen nur mit Vorsicht zulässt. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der mögliche Selektionsbias: Es ist denkbar, dass vor allem jene Seelsorgenden an der Studie teilnahmen, die überwiegend zufrieden und emotional resilient sind. Dies sollte in der Diskussion berücksichtigt werden, um die Befunde weder zu überschätzen noch zu unterschätzen. Darüber hinaus ist die Stichprobengrösse vergleichsweise klein, was die Generalisierbarkeit der Ergebnisse einschränkt und dazu führen kann, dass kleinere Effekte unentdeckt bleiben. Ausserdem handelt es sich um eine Querschnittsstudie, die keine Aussagen über Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge oder Veränderungen im Zeitverlauf ermöglicht. Weiterhin sind einige Erhebungsinstrumente durch Reliabilitätsprobleme belastet, da teilweise Single-Item-Masse verwendet wurden. Zudem könnten positive Befunde durch soziale Erwünschtheit beeinflusst sein, da Seelsorgende möglicherweise dazu neigen, ein positives Bild von sich und ihrer Tätigkeit zu vermitteln. Auch die Sorge um mögliche negative Konsequenzen einer kritischen Einschätzung der Arbeitssituation, insbesondere in der überschaubaren Seelsorge-szene, könnte zu verzerrten Antworten führen.

Für zukünftige Forschung empfiehlt es sich daher, repräsentativere Stichproben von Seelsorgenden zu erheben, um den Selektionsbias zu minimieren und ein umfassenderes Bild zu erhalten. Darüber hinaus wären intensiv-längsschnittliche Studien, die den Lebensalltag der Seelsorgenden erfassen, besonders wertvoll. Denn Prozesse wie Bewältigung und emotionale Resilienz sind sehr dynamisch und können im Zeitverlauf stark schwanken. Solche Studien könnten auch genauer untersuchen, wie religiöse Überzeugungen,

Rituale, Gebet oder Gemeinschaft genutzt werden, um mit Arbeitsstress und Belastungen umzugehen. Dadurch liessen sich Veränderungen und Einflussfaktoren besser analysieren und differenziertere Erkenntnisse über die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden von Seelsorgenden gewinnen.

Schlussfolgerung

Die vorliegende Studie bietet erstmals einen inhaltlich umfassenden Einblick in das subjektive Wohlbefinden, die gesundheitliche Verfassung und die berufliche Situation von christlichen, mehrheitlich reformierten Seelsorgenden in der deutschsprachigen Schweiz. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Wohlbefinden und Gesundheit eng mit der beruflichen Situation verknüpft sind. Arbeitsbezogene Ressourcen, effektive Stressbewältigung und soziale Unterstützung erweisen sich als zentrale Schutzfaktoren, die psychische Gesundheit und Wohlbefinden fördern. Damit ermöglichen die Befunde eine differenzierte Betrachtung des seelsorglichen Erlebens und unterstreichen die Bedeutung eines ressourcenorientierten Ansatzes bei der Analyse des beruflichen Kontexts. Sie legen nahe, dass gezielte Massnahmen zur Stärkung individueller und struktureller Ressourcen wesentlich zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden beitragen können. Gleichzeitig zeigen die geäusserten Unterstützungsbedarfe, dass trotz insgesamt positiver Einschätzungen konkrete Entlastungen im Berufsalltag notwendig sind, um die Nachhaltigkeit der seelsorglichen Arbeit zu gewährleisten.

9. Literatur

- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549–562. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Baumann, K., Büssing, A., Frick, E., Jacobs, C. & Weig, W. (2017). *Zwischen Spirit und Stress. Die Seelsorgenden in den deutschen Diözesen*. Echter.
- Beyer-Henneberger, T. (2016). Supervision und Burnout-Prephylaxe in pastoralen und schulischen Berufsfeldern. *Praktische Theologie heute, Bd. 148*. Kohlhammer.
- Büssing, A., Günther, A., Baumann, K., Frick, E. & Jacobs, C. (2013). Spiritual dryness as a measure of a specific spiritual crisis in catholic priests: Associations with symptoms of burnout and distress. *Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine*, 246797. <http://dx.doi.org/10.1155/2013/246797>
- Crawford, E. R., LePine, J. A. & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Drummond, D. A. & Carey, L. B. (2020). Chaplaincy and spiritual care response to COVID-19: An Australian case study – The McKellar Centre. *Health and Social Care Chaplaincy*, 8(2), 165–179. <https://doi.org/10.1558/hsc.41243>

- Dunbar, S. E., Frederick, T. V., Thai, Y. & Gill, J. (2020). Calling, caring, and connecting: burnout in Christian ministry. *Mental health, religion & culture*, 23(2), 173–186.
- Evers, W. & Tomic, W. (2003). Burnout among Dutch reformed pastors. *Journal of Psychology and Theology*, 31, 329–338.
- Faragher, E. B., Cass, M. & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105–112. <https://doi.org/10.1136/oem.2002.006734>
- Folkman, S. & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55, 745–774. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141456>
- Francis, L. J., Laycock, P. & Brewster, C. (2017). Work-Related Psychological Wellbeing: Testing the Balanced Affect Model among Anglican Clergy. *Religions*, 8(7), 118. <https://doi.org/10.3390/rel8070118>
- Frederick, T. V., Thai, Y. & Dunbar, S. E. (2021). Coping with Pastoral Burnout Using Christian Contemplative Practices. *Religions*, 12, 378. <https://doi.org/10.3390/rel12060378>
- Frederick, T. V., Thai, Y. & Dunbar, S. E. (2024). *Caring for Our Shepherds: Understanding and Coping with Burnout as a Pastor*. Cascade Books.
- Funder, D. C. & Ozer, D. J. (2019). Evaluating effect size in psychological research: Sense and nonsense. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*, 2(2), 156–168. <https://doi.org/10.1177/2515245919847202>
- Guthier, C., Dormann, C. & Voelkle, M. C. (2020). Reciprocal effects between job stressors and burnout: A continuous time meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 146(12), 1146–1173. <https://doi.org/10.1037/bul0000304>

- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R. & Toppinen-Tanner, S. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224–241. <https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Hall, Todd W. (1997). The personal functioning of pastors: A review of empirical research with implications for the care of pastors. *Journal of Psychology and Theology*, 25, 240–253.
- Haußmann, A. D. (2022). Spirituality of professional pastoral caregivers during the COVID-19-pandemic: Distress, resources, and consequences. *Journal of Empirical Theology*, 35(2), 139–159. <https://doi.org/10.1163/15709256-20221433>
- Haußmann, A. D. & Fritz, B. (2022). Challenges for pastoral care in times of COVID-19. *Health and Social Care Chaplaincy*, 10(2), 141–164. <https://doi.org/10.1558/hsc.19554>
- Hill, P. L., Olaru, G. & Allemand, M. (2024). Examining sense of purpose and conscientiousness as unique correlates of health: A bifactor examination. *Journal of Health Psychology*, 29(11), 1195–1209. <https://doi.org/10.1177/13591053241226814>
- Huber, S. (2003). *Zentralität und Inhalt: Ein neues multidimensionales Messmodell der Religiosität*. Leske + Budrich.
- Huber, S. & Huber, O. W. (2012). The Centrality of Religiosity Scale (CRS). *Religions*, 3(3), 710–724. <https://doi.org/10.3390/rel3030710>
- Idler, E. L. & Kasl, S. (1991). Health perceptions and survival: do global evaluations of health status really predict mortality? *Journal of Gerontology*, 46(2), S55–S65. <https://doi.org/10.1093/geronj/46.2.s55>
- Judge, T. A. & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939–948. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.6.939>

- Klein, C. (2025). Gesundheit in religionspsychologischer Sicht – salutogene Effekte von Religiosität und die spirituelle Dimension des Befindens. In I. Noth, D. Arnold-Krüger & E. Krimmer (Hrsg.), *Evangelische Gesundheitsseelsorge. Grundlagen einer gesundheitssensiblen Poimenik jenseits des Krankenhauses* (S. 95–112). Kohlhammer.
- Klein, C., Noth, I., Haußmann, A., & Znoj, H. J. (2024). Psychological well-being and religiosity/spirituality of pastoral caregivers in a time of crisis. *Wege zum Menschen*, 76(1), 63–81. <https://ixtheo.de/Record/1878180258>
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lesener, T., Gusy, B. & Wolter, C. (2019). The Job Demands-Resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Lüddeckens, D., Rost, K. & Walthert, R. (2024). *Beiträge der anerkannten Religionsgemeinschaften im Kanton Zürich zum Gemeinwohl: Schlussbericht Januar 2024* (unter Mitarbeit von N. Armandola, J. Danko, J. Grigo & G. Metzger). Universität Zürich.
- Morgenthaler, C. (2017). *Seelsorge* (3. Aufl.). Gütersloher Verlagshaus.
- Paloutzian, R. F. & Park, C. L. (Eds.) (2013). *Handbook of the psychology of religion and spirituality* (2nd ed.). Guilford Press.
- Pargament, K. I., Ano, G. G. & Wachholtz, A. B. (2005). The religious dimension of coping: Advances in theory, research, and practice. In R. F. Paloutzian & C. L. Park (Eds.), *Handbook of the psychology of religion and spirituality* (pp. 479–495). Guilford Press.

- Rohnke, A. (2015). *Gesundheitsmanagement und Salutogenese im Pfarrberuf. Empirische Studie und Analyse von Gesundheitsressourcen und Belastungspotenzialen*. AIM-Verlagshaus.
- Rusch, S. (2019). *Stressmanagement: Ein Arbeitsbuch für die Aus-, Fort- und Weiterbildung* (2. Aufl.). Springer.
- Satow, L. (2012). SCI - Stress- und Coping-Inventar [Fragebogen mit Beispielen und Skalendokumentation]. In Leibniz-Zentrum für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID) (Hrsg.), *Elektronisches Testarchiv* (PSYINDEX Tests-Nr. 9006508). ZPID. <https://doi.org/10.23668/psycharchives.424>
- Scheier, M. F., Wrosch, C., Baum, A., Cohen, S., Martire, L. M., Matthews, K. A., Schulz, R. & Zdaniuk, B. (2006). The Life Engagement Test: Assessing purpose in life. *Journal of Behavioral Medicine*, 29(3), 291–298. <https://doi.org/10.1007/s10865-005-9044-1>
- Scherrmann, W. (2025). *Stress und Burnout in Organisationen: Ein Praxisbuch für Führungskräfte, Personalentwickler und Berater* (2. Aufl.). Springer.
- Schnelle, R. (2019). *Gemeinsam autonom sein: Eine Untersuchung zu kollegialen Gruppen im Pfarrberuf*. Evangelische Verlagsanstalt.
- Schnitz, N., Kruse, J. & Tress, W. (1999). *General Health Questionnaire-12—German Version*. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t53266-000>
- Souvlakis, N. (2025). Critical Review of *Caring for Our Shepherds: Understanding and Coping with Burnout as a Pastor* by T. Frederick, Y. Thai & S. E. Dunbar. *Pastoral Psychology*, 74, 843–845. <https://doi.org/10.1007/s11089-025-01240-4>
- Steyer, R., Schwenkmezger, P., Notz, P. & Eid, M. (1997). *Der Mehrdimensionale Befindlichkeitsfragebogen (MDBF)*. Hogrefe.

- Village, A. & Francis, L. J. (2021a). Wellbeing and perceptions of receiving support among Church of England clergy during the 2020 COVID-19 pandemic. *Mental Health, Religion & Culture*, 24(5), 463–477. <https://doi.org/10.1080/13674676.2021.1906214>
- Village, A. & Francis, L. J. (2021b). Exploring affect balance: Psychological well-being of Church of England clergy and laity during the COVID-19 pandemic. *Journal of Religion and Health*, 60(3), 1556–1575. <https://doi.org/10.1007/s10943-021-01225-6>
- von Heyl, A. (2003). *Zwischen Burnout und spiritueller Erneuerung: Studien zum Beruf des evangelischen Pfarrers und der evangelischen Pfarrerin*. Lang.
- Widmer, T., Frey, K., Gander, H., Zwicky, R. & Münch, P. (2017). *Kirchliche Tätigkeiten mit gesamtgesellschaftlicher Bedeutung im Kanton Zürich: Schlussbericht*. Universität Zürich.
- Widmer, T., Hofmann, G. & Sager, P. (2023). *Kirchliche Tätigkeiten mit gesamtgesellschaftlicher Bedeutung im Kanton Zürich: Schlussbericht*. Universität Zürich.
- Wierstra, I. R., Jacobs, G. & Schuhmann, C. (2020). Present in times of crisis: The impact of COVID-19 on activities, visibility, and recognizability of chaplains in a healthcare organization in the Netherlands. *Health and Social Care Chaplaincy*, 8(2), 191–205. <https://doi.org/10.1558/hsc.41833>
- Willutzki, U. & Odyniec, P. (2022). Resilienz aktivieren und zugleich fördern. In R. Frank & C. Flückiger (Hrsg.), *Therapieziel Wohlbefinden: Ressourcen aktivieren in der Psychotherapie* (S. 205–214). Springer.
- Zhang, Y., Zhang, Y., Ng, T. W. H. & Lam, S. S. K. (2019). Promotion- and prevention-focused coping: A meta-analytic examination of regulatory strategies in the work stress process. *Journal of Applied Psychology*, 104(10), 1296–1323. <https://doi.org/10.1037/apl0000404>

Tabelle 2. Deskriptive und korrelative Befunde

	M	SD	Skala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Wohlbefinden																		
1. Lebenszufriedenheit	5.51	0.73	1-7	—														
2. Stimmung: Valenz	5.36	0.65	1-7	.59	—													
3. Stimmung: Aktivierung	4.73	0.79	1-7	.40	.68	—												
4. Stimmung: Innere Ruhe	4.68	0.96	1-7	.31	.42	.31	—											
5. Sinnhaftigkeit	4.30	0.38	1-7	.49	.51	.34	.26	—										
Gesundheit																		
6. Subjektive Gesundheit	4.86	0.82	1-6	.39	.44	.38	.20	.19	—									
7. Psychische Belastung	1.81	0.28	1-4	-.52	-.59	-.56	-.41	-.49	-.31	—								
8. Körperliche Beschwerden	11.39	3.43	7-35	-.18	-.29	-.24	-.32	-.05	-.35	.37	—							
Arbeit																		
9. Arbeitsressourcen	4.12	0.51	1-7	.34	.26	.20	.09	.29	.21	-.41	-.06	—						
10. Arbeitsbelastung	7.20	2.61	4-20	-.12	-.13	-.22	-.12	-.04	.00	.32	.07	-.20	—					
11. Arbeitszufriedenheit	5.18	0.84	1-7	.27	.26	.19	.09	.26	.06	-.34	-.15	.77	-.30	—				

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Skala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Stressbewältigung																		
12. Stressbewältigungsfähigkeit	3.02	0.54	1-4	.37	.37	.34	.31	.33	.34	-.49	-.11	.36	-.37	.28	—			
13. Optimistische Grundhaltung	2.97	0.63	1-4	.03	.13	.17	.11	.25	.14	-.25	-.13	.11	-.11	.09	.23	—		
14. Proaktive Bewältigung	2.84	0.62	1-4	.22	.31	.24	.06	.14	.09	-.37	-.10	.13	-.10	.11	.19	-.01	—	
15. Soziale Unterstützung	3.01	0.66	1-4	.23	.21	.19	.10	.20	.19	-.22	.02	.36	.02	.37	.23	.11	.28	—
16. Reiziosität	4.03	0.53	1-5	.16	.11	.12	.02	.14	.08	-.04	-.02	-.00	.14	-.08	.00	.07	-.05	.17

N = 102; Skala = potenzieller Range; **fettgedruckte** Koeffizienten: $p < .01$, *kursivgedruckte* Koeffizienten: $p < .05$.

Prof. Dr. Isabelle Noth, BSc Psychology, Mitdirektorin Institut für Praktische Theologie, Leiterin Abt. Seelsorge, Religionspsychologie und Religionspädagogik, Theologische Fakultät, Universität Bern, Länggassstrasse 51, CH-3012 Bern; isabelle.noth@unibe.ch

Prof. Dr. Mathias Allemand, Titularprofessor am Psychologischen Institut der Universität Zürich, wissenschaftlicher Mitarbeiter Abt. Seelsorge, Religionspsychologie und Religionspädagogik, Theologische Fakultät, Universität Bern, Länggassstrasse 51, CH-3012 Bern; mathias.allemand@unibe.ch