

Inhaltsverzeichnis

Danke	11
1. Einleitung.....	13
2. Aktueller Forschungsstand	18
2.1. Das Pfarramt in ekklesiologischer Perspektive	18
2.1.1. Was ist Kirche: Institution oder Organisation?	18
2.1.1.1. Der Begriff „Institution“ in ekklesiologischer Verwendung ...	22
2.1.1.2. Der Begriff „Organisation“ in ekklesiologischer Verwendung	26
2.1.1.3. Schwierigkeiten in der Diskussion	32
2.1.1.4. Zusammenfassung	34
2.1.2. Welche Rolle spielt das Pfarramt in der Kirche?	36
2.1.2.1. Priestertum aller Gläubigen und das Amt	36
2.1.2.2. Die Eignung zum Amt	39
2.1.2.3. Priestertum aller Gläubigen und die Ordination	41
2.1.2.4. Das Pfarramt: im Dienste des Priestertums aller Gläubigen oder Heilsvermittler?	42
2.1.2.5. Zusammenfassung	44
2.1.3. Fazit: offene Fragen aus ekklesiologischer Perspektive	45
2.2. Das Pfarramt in der Perspektive der Professionssoziologie	46
2.2.1. Das Pfarramt als Profession	46
2.2.1.1. Zum Begriff „Profession“	46
2.2.1.2. Religionsgeschichtliche Ursprünge des Professionsbegriffs (I)	49
2.2.1.3. Das Pfarramt als Profession	52
2.2.1.4. Professionalität und aktuelle Problemlagen im Pfarramt: eine kritische Würdigung der Professionstheorie Karles	56
2.2.1.5. Das Pfarramt als Profession und die ekklesiologische Perspektive	59

2.2.1.6.	Zusammenfassung	64
2.2.2.	Das Pfarramt als Beruf	65
2.2.2.1.	Was ist ein „Beruf“?	65
2.2.2.2.	Professionalisierung ohne Profession	67
2.2.2.3.	Deprofessionalisierung oder Verberuflichung?	71
2.2.2.4.	Das Pfarramt als Beruf	74
2.2.2.5.	Religionsgeschichtliche Ursprünge des Professionsbegriffs (II)	76
2.2.2.6.	Das Pfarramt als Beruf und die ekklesiologische Perspektive	79
2.2.2.7.	Zusammenfassung	81
2.2.3.	Fazit: Schlußfolgerungen und offene Fragen aus Professionssoziologischer Perspektive	82
2.3.	Das Pfarramt in der Perspektive der Genderforschung	84
2.3.1.	Gender: theoretische Grundlagen	85
2.3.1.1.	Zum Begriff „Gender“	85
2.3.1.2.	Doing Gender – oder die Frage, wie man die Wahrnehmung des Geschlechts herstellt	86
2.3.1.3.	Undoing gender – oder die Frage, wie man die Wahrnehmung des Geschlechts abbaut	87
2.3.1.4.	Doing und undoing Gender in Arbeitsprozessen	88
2.3.1.5.	Zusammenfassung	91
2.3.2.	Die Genderfrage im Pfarramt: die ekklesiologische Perspektive	91
2.3.2.1.	Die systematisch-theologische Debatte um die Frauenordination	91
2.3.2.2.	Das Pfarramt auf dem Weg zur Entgeschlechtlichung?	96
2.3.2.3.	Das Pfarramt auf dem Weg zur Re-Vergeschlechtlichung?	100
2.3.2.4.	Zusammenfassung	104
2.3.3.	Gender und die Professionssoziologische Perspektive	105
2.3.3.1.	Der Verhältnis von Professionen und Gender in der historischen Entwicklung	105
2.3.3.2.	Gender und Deprofessionalisierung	106
2.3.3.3.	Gender, Berufsbiografien und Professionalität	108

2.3.3.4.	Professionalität und der Wertewandel junger Frauen: die Brigitte-Studie	109
2.3.3.5.	Zusammenfassung	112
2.3.4.	Fazit aus der Perspektive der Genderforschung zum Pfarramt: Verändern Frauen die Professionen, das Pfarramt und/oder die Kirche?	113
3.	Methode und Ergebnisse	116
3.1.	Fragestellung und Hypothesen	116
3.1.1.	Entwicklung der Fragestellung: Die Ergebnisse der Brigitte-Studie	116
3.1.2.	Forschungsfragen und Hypothesen	117
3.2.	Die Methode	120
3.2.1.	Der Aufbau der Untersuchung	120
3.2.2.	Die Konstruktion des Fragebogens	122
3.2.3.	Anonymität der Daten	124
3.2.4.	Strategien der Auswertung	125
3.3.	Die Ergebnisse	126
3.3.1.	Die statistischen Daten auf einen Blick	126
3.3.2.	Berufsbiografien: stringent zum Ziel	135
3.3.2.1.	Fragestellung	135
3.3.2.2.	Berücksichtigte Items des Fragebogens	136
3.3.2.3.	Ergebnisse	137
3.3.2.4.	These und Ausblick	145
3.3.3.	Deprofessionalisierung des Pfarramts: Abnahme der Qualität pastoraler Arbeit oder Verberuflichung des Pfarramts?	145
3.3.3.1.	Fragestellung	145
3.3.3.2.	Berücksichtigte Items des Fragebogens	146
3.3.3.3.	Ergebnisse	146
3.3.3.4.	These und Ausblick	154
3.3.4.	Der Lebensentwurf der Zukunft: Ganz Pfarrer/-In, ganz Familienmensch	155
3.3.4.1.	Fragestellung	155

3.3.4.2.	Berücksichtigte Items des Fragebogens	155
3.3.4.3.	Ergebnisse	156
3.3.4.4.	These und Ausblick	164
3.3.5.	Das Pfarrhaus: besser als sein Ruf	165
3.3.5.1.	Fragestellung	165
3.3.5.2.	Berücksichtigte Items des Fragebogens	165
3.3.5.3.	Ergebnisse	166
3.3.5.4.	These und Ausblick	173
3.3.6.	Selbstmanagement im Pfarramt: Zwischen Freiheitsliebe und Überforderung	173
3.3.6.1.	Fragestellung	173
3.3.6.2.	Berücksichtigte Items des Fragebogens	174
3.3.6.3.	Ergebnisse	174
3.3.6.4.	These und Ausblick	178
3.3.7.	Fortbildung: Das Personalführungsinstrument der Wahl	179
3.3.7.1.	Fragestellung	179
3.3.7.2.	Berücksichtigte Items des Fragebogens	180
3.3.7.3.	Ergebnisse	180
3.3.7.4.	These und Ausblick	183
3.3.8.	Gender und gesellschaftlicher Einfluss	183
3.3.8.1.	Fragestellung	183
3.3.8.2.	Berücksichtigte Items des Fragebogens	184
3.3.8.3.	Ergebnisse	184
3.3.8.4.	These und Ausblick	186
4.	Konturen einer neuen Professionalität im Pfarramt	187
4.1.	Professionalität und die Genderperspektive im Pfarramt	187
4.1.1.	Veränderungen in der Professionalität durch beide Geschlechter	187
4.1.1.1.	Arbeitsbelastung	187
4.1.1.2.	Veränderung der Werte und Lebensprioritäten	190
4.1.1.3.	Wunsch nach Lebensbalance und Abgrenzbarkeit des Pfarramts	191
4.1.2.	Veränderungen in der Professionalität durch Frauen	193

4.1.2.1.	Teildienststellen und Sonderpfarrämter	194
4.1.2.2.	Formulierung von Veränderungswünschen	195
4.1.3.	Moderne Berufsbiografien und Lebensentwürfe im Pfarramt und ihre Widersprüchlichkeiten	196
4.1.3.1.	Die moderne Frau und der traditionelle Mann	197
4.1.3.2.	Die traditionelle Frau und der moderne Mann	198
4.1.3.3.	Moderne Berufsbiografien und die Gefahr der Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse	200
4.1.3.4.	Das Pfarramt jenseits der Geschlechterdichotomie	201
4.1.4.	Fazit: Deprofessionalisierung – durch Frauen?	203
4.2.	Professionalität im Pfarramt im Spiegel des aktuellen professionssoziologischen Diskurses	204
4.2.1.	Berufsethos, Autonomie und Macht im Pfarramt	206
4.2.1.1.	Berufsethos und Autonomie im Pfarramt	206
4.2.1.2.	Macht im Pfarramt	210
4.2.2.	Vertrauen im Pfarramt und seine Entstehungsbedingungen	212
4.2.2.1.	Die Bedeutung personaler Faktoren im Pfarramt	213
4.2.2.2.	Generalisiertes und persönliches Vertrauen und seine Bedeutung für die Profession	214
4.2.2.3.	Entstehungsbedingungen von Vertrauen in professionalisierten Arbeitsbezügen	217
4.2.2.4.	Konvergenzen zwischen protestantischer Amtstheologie und Transformationen der Professionen am Beispiel des Vertrauens	219
4.2.3.	Fazit: Das Pfarramt als moderne Profession – Analysen und notwendige Veränderungen	221
4.3.	Professionalität und ekklesiologische Perspektive im Pfarramt	223
4.3.1.	Verhältnis von Amt und Kirche	224
4.3.1.1.	Empirische Beobachtungen	224
4.3.1.2.	Vertrauensbildung als gemeinsame Aufgabe von Pfarrpersonen und Kirche	226
4.3.2.	Professionalität und strukturelle Konsequenzen	229
4.3.2.1.	Professionen unter ökonomischem Einfluss	229
4.3.2.2.	Messbarkeit pastoraler Arbeit	232

4.3.2.3. Teilzeitstellen	233
4.3.3. Das Pfarramt zwischen Gleichheit und Besonderheit	236
4.3.3.1. Das Pfarramt und die Pluralität der Ämter	236
4.3.2.2. Überlegungen zur pfarramtlichen Ausbildung	239
4.3.4. Fazit: Das Pfarramt als moderne Profession in einer Organisation	240
5. Ausblick: Konturen des Pfarramts der Zukunft	242
6. Literaturverzeichnis	244

Danke ...

Mit der Erstellung dieser Dissertation liegen fünf bewegte Jahre hinter mir, die mein Leben bereichert, mich intellektuell herausgefordert, mein Wissen erweitert, meine Urteilskraft geschärft und meine Lust am wissenschaftlichen Arbeit gestärkt haben. Ich möchte keines von Ihnen missen!

Dass mir dies möglich wurde, verdanke ich zu aller erst meiner Familie, meinem Mann Alexander, meinen Kindern Benjamin, Pascal und Malin und meinen Eltern, die dieses Projekt neben einem anstrengenden pastoralen Arbeitsauftrag in der quirligen ev. Andreasgemeinde Niederhöchstadt geduldig mitgetragen, viel zurückgesteckt und mich wunderbar unterstützt haben.

Sodann danke ich sehr herzlich Herrn Prof. Dr. Wolfgang Nethöfel. Er hat mich ermutigt, mich der Herausforderung der Dissertation zu stellen. Ohne ihn wäre ich das Wagnis wohl nicht eingegangen. Er hatte zu jeder Zeit für meine Fragen ein offenes Ohr und hat das Entstehen meiner Arbeit mit sehr wertvollen Ratschlägen begleitet. Die vielfältigen und inspirierenden Gespräche mit ihm haben meinen theologischen Horizont erweitert und meinen Zugang zur Theologie verändert. Er hatte stets Verständnis für meine komplexe Lebenssituation und war dennoch ein freundlich-stringenter, freundschaftlich-väterlicher Mahner, die Arbeit zügig fertigzustellen, damit sie nicht im arbeitsreichen Alltag untergeht.

Mein herzlicher Dank gilt ebenso Frau Prof. Dr. Ulrike Wagner-Rau sowie Herrn Prof. Dr. Andreas Langer. Beide begleiteten meine Dissertation mit kritisch-konstruktivem Feedback und brachten ihre fachlichen Perspektiven ein, die nicht nur mir, sondern auch dem Forschungsvorhaben sehr gut getan haben. Auch bei Ihnen traf ich trotz ihres arbeitsreichen Alltags mit meinen Fragen stets auf Gesprächsbereitschaft und wertvolle Hinweise.

Ganz besonders danken möchte ich schließlich Roselind und Dr. Dieter Albrand, die mich nicht nur während meiner Dissertationsphase in der gemeindlichen Arbeit nach Kräften unterstützt haben, sondern die Arbeit mit Geduld, Fleiß und viel Sachverstand mehrfach Korrektur gelesen haben. Solche Freunde zu haben, ist ein Segen!

Im Februar 2015

Anke Wiedekind

1. Einleitung

Es ist nicht zu übersehen: das Pfarramt leidet unter Nachwuchsmangel. Trotz der gesamtkirchlich beschlossenen Senkung der Pfarrerrzahlen entsprechend der fallenden Mitgliederzahlen suchen die Landeskirchen nach theologischem Nachwuchs. So publizierte die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau in einer Presseerklärung im April dieses Jahres ihre Suche nach 550 neuen Pfarrerrinnen und Pfarrern.¹ Der Präses der Kirchensynode Dr. Ulrich Oehlschläger wirbt mit Planungssicherheit für die nachwachsenden Theologinnen und Theologen und betont: „Wir benötigen in Zukunft viele motivierte junge Theologinnen und Theologen. Auf sie wartet mit dem Pfarrdienst eine anspruchsvolle und erfüllende Aufgabe.“²

Für den Mangel an theologischem Nachwuchs sind möglicherweise mehrere Veränderungen verantwortlich, deren Ausmaß und Bedeutung in der vorliegenden Arbeit untersucht werden sollen:

Die erste Veränderung verbindet sich mit den wandelnden Geschlechterverhältnissen im Pfarramt, nach dessen Konsequenzen auch im wissenschaftlichen Diskurs bereits gefragt wurde.³ In diesen Zusammenhang ist die von der Württembergischen Landeskirche veranlasste und im Folgenden ausgewertete Studie bezüglich der Auswirkungen eines Wertewandels unter Frauen im Pfarramt von Belang. Demzufolge könnte es sein, dass Frauen ihr gewohntes Muster, Teilzeitstellen und längere Babypausen in Anspruch zu nehmen, verlassen und sich

¹ Aus dem Wortlaut der Presseerklärung: „2017 gehen die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand. Damit scheiden in der EKHN innerhalb von zwölf Jahren über 900 Pfarrerrinnen und Pfarrerr aus dem aktiven Dienst aus, das ist mehr als die Hälfte dieser Berufsgruppe.“ (KREBS, STEPHAN (2012), 550 neue Pfarrerrinnen und Pfarrerr gesucht).

In anderen Landeskirchen stellt sich das Problem in ähnlicher Weise dar, das mittlerweile deutlich wahrnehmbar Medienpräsenz zeigt. Vgl. hierzu den Bericht in der Evangelischen Zeitung vom 24.6.2012: „In zehn Jahren kann jede fünfte Pfarrstelle nicht mehr besetzt werden, im Jahr 2030 nicht einmal mehr jede zweite. Vakanzen von drei bis fünf Jahren wären dann die Norm.“ (EBERSTEIN, MICHAEL (2012), 5 Jahre Vakanz?). Weiterhin: HOLLENBACH, MICHAEL (14.07.2012), Pastorale Nachwuchssorgen, DPA (2012), Pastor gesucht: Kirche wirbt für Theologiestudium.

² KREBS, STEPHAN (2012).

³ MANTEI, SIMONE/SOMMER, REGINA/WAGNER-RAU, ULRIKE (2013), Geschlechterverhältnisse und Pfarrberuf im Wandel, GEMEINSCHAFTSWERK DER EVANGELISCHEN PUBLIZISTIK (2011), Die Zukunft der Kirche ist weiblich.

„männlichen“ Berufsbiografien annähern.⁴ Sofern eine solche Veränderung im Pfarramt zutreffend ist, hätte dies erhebliche Auswirkungen auf die Personalplanung. Veränderte Berufsbiografien sind jedoch nur die Spitze des Eisbergs des prognostizierten Wertewandels: ihnen liegt ein – auch durch die Ziele der Frauenbewegung geformter – Anspruch der Frauen zugrunde, in der Gesellschaft Verantwortung zu übernehmen. Es gilt daher zu untersuchen, welche Konsequenzen der Wertewandel im kirchlichen Kontext nach sich zieht.

Die vermehrte Beteiligung von Frauen im Pfarramt muss darüber hinaus in den größeren Zusammenhang der Entwicklung eines bis in die jüngere Geschichte hinein für Frauen verschlossenen Tätigkeitsfeldes eingeordnet werden: Frauen wurden in das evangelische Pfarramt erst vor knapp einem halben Jahrhundert zugelassen. Die fundamentalen gesellschaftlichen Veränderungen, die sich im 20. Jahrhundert in der Frauenfrage vollzogen haben, machen vor den Toren der Kirche nicht Halt. Sie ziehen jedoch in der evangelischen Kirche erst mit erheblicher Zeitverzögerung ein und werden bei weitem nicht von allen Kirchen zugelassen. Es wird offen diskutiert, ob es einen Zusammenhang zwischen dem steigenden Frauenanteil und dem Absinken der Attraktivität des Pfarramts für Männer gibt. Durch die „Feminisierung des Pfarramts“ ausgelöst, wird ein Prestigeverlust des Pfarramts oder gar eine drohende Deprofessionalisierung vermutet.

Es ist daher zu fragen, welche Auswirkungen die sich verändernden Geschlechterverhältnisse im Pfarramt haben. Hilfreich bei der Beantwortung dieser Frage ist die Analyse anderer professionalisierter Arbeitsbezüge, die von sich wandelnden Geschlechterverhältnissen betroffen waren und sind. Die professionssoziologische Genderforschung stellt eine Fülle von Studien und Erkenntnissen bereit, die für das Phänomen sensibilisieren, dass ein sich veränderndes Geschlechterverhältnisse nicht zwangsläufig zu größerer Geschlechtergerechtigkeit oder Genderneutralität führt, sondern oftmals sich gleichzeitig ereignende, aber dennoch widersprüchliche Effekte auslöst.⁵

⁴ Dieses Ergebnis zeigte sich in der so genannten „Brigitte-Studie“ (siehe Kapitel 2.3.3.3. Professionalität und der Wertewandel junger Frauen: die Brigitte-Studie, (ALLMENDINGER, JUTTA (2009), Frauen auf dem Sprung)).

⁵ Z.B. WETTERER, ANGELIKA (1992), Theoretische Konzepte, WETTERER, ANGELIKA (2002), Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion, GILDEMEISTER, REGINE/WETTERER, ANGELIKA (2007), Ero-

Die zweite große Veränderung im Pfarramt, die sich möglicherweise auf die Attraktivität des Pfarramts auswirkt, steht im Zusammenhang mit der Einordnung des Pfarramts in die Professionen. Blickt man über den Tellerrand des Pfarramts hinaus auf andere Professionen, so scheinen sich viele Professionen in einem Veränderungsprozess zu befinden.⁶ Dieser wird durch unterschiedliche Faktoren ausgelöst, von denen drei hier kurz skizziert werden sollen:

Zum einen hat sich innerhalb einer Profession ein ausdifferenziertes und nur arbeitsteilig zu bewältigendes Tätigkeitsfeld entwickelt (z.B. Fachärzte innerhalb der Medizin). Im gleichen Zug haben sich die den Professionen bislang zuarbeitenden Berufe (z.B. Pflegepersonal) neue Kompetenzspielräume erarbeitet und auf diese Weise eine neue Machtposition und ein neues Selbstbewusstsein entwickelt. Dies steht im Gegensatz zum Anspruch der Professionen, mit ihrem Wissen ein Themengebiet zu beherrschen und vor den Zugriffen anderer zu schützen.

Zum anderen müssen sich auch die Professionen aus Kostengründen verstärkten Effizienzanalysen stellen, wodurch das professionseigene System der kollegialen Selbstkontrolle in Frage gestellt wird.

Ein dritter Faktor ist eine veränderte Anspruchshaltung seitens der Arbeitnehmer, die versuchen, innerhalb des professionstypisch diffusen Aufgabefeldes engere Grenzen zu setzen, mit denen sie sich selbst schützen. Dies ist insbesondere für Frauen mit Familie wichtig, die bis heute den größeren Teil der Kinderbetreuungs- und Reproduktionsarbeit innerhalb der Familie leisten.

Diese Veränderungen innerhalb der Professionen führen zu der im wissenschaftlichen Diskurs gestellten Frage, ob sich Deprofessionalisierungstendenzen in die Professionen einschleichen oder ob sich die Professionen als Relikt längst vergangener Tage überlebt haben.⁷ Es wird also zunächst zu klären sein, was eine Profession ist, wie sie im Pfarramt ausgestaltet wird und wo die Grenzlinien zum Begriff „Beruf“ verlaufen, um zu verstehen, wie die Veränderungen zu bewerten sind und was dies für eine mögliche künftige Entwicklung bedeutet.

sion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen, AULENBACHER, BRIGITTE/WETTERER, ANGELIKA (2009), Arbeit.

⁶ Vgl. z.B. für die Medizin: BOLLINGER, HEINRICH/HOHL, JOACHIM (1981), Auf dem Weg von der Profession zum Beruf.

⁷ STICHWEH, RUDOLF (2005), Die Soziologie der Professionen, S.8.

Schließlich – das ist der dritte große Bereich, in dem Veränderungen im Pfarramt zu konstatieren sind – hat nicht nur das Pfarramt ein Attraktivitätsproblem, auch die Kirche selbst steckt in einer Mitglieder-, Finanz- und Relevanzkrise und muss sich in einer veränderten gesellschaftlichen Position neu definieren.⁸ Zur Bewältigung der Krise hat die Kirche vermehrt organisationsförmige Strukturen ausgebildet, die über den Bereich der Selbstverwaltung hinaus auch in die Sphäre des Pfarramts eingreifen und die Arbeitssituation der Pfarrerinnen und Pfarrer verändern. Diese sind ekklesiologisch zu bewerten, aber auch in Beziehung zu setzen zu den skizzierten Umwälzungen hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse und den professionssoziologischen Veränderungen.

Empirische Untersuchungen helfen, wissenschaftliche Debatten zu versachlichen, aus Theoriegebäuden abgeleitete Hypothesen zu verifizieren oder zu falsifizieren. Daher soll die dargestellte Problematik nicht nur im Rahmen eines theoretischen Diskurses erörtert, sondern auch anhand empirischer Daten geklärt werden. Im Rahmen einer Befragung kamen Nachwuchstheolog/-Innen, Vikar/-Innen, Pfarrvikar/-Innen und Pfarrer/-Innen der ersten drei Berufsjahre der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Evangelischen Kirche zu Württemberg zu Wort und gaben Einblick in ihre Wahrnehmung des Pfarramts und darauf bezogene Aspekte, u.a. in ihre Werte- und Lebensvorstellungen, in ihre avisierten Berufsbiografien sowie in ihre Einstellung zur Professionalität im Pfarramt.

Die Befragung steht im Kontext verschiedener, aufeinander aufbauender Pfarrerbefragungen, die das Institut für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS) Marburg durchgeführt hat.⁹ Deren Ergebnisse sind zur Validierung und weite-

⁸ Eine andere Beschreibung der dreifachen Krise der Kirche findet sich bei Eberhard Hauschildt, der sie als „Finanzkrise“, „Strukturkrise“ und „Verständigungskrise“ bezeichnet (HAUSCHILD, EBERHARD (2004), Kirche verändern, S.15–16).

⁹ Das Institut für Wirtschafts- und Sozialethik (IWS) in Marburg führte im Bereich der EKD vier große Pfarrer-Studien durch:

Die erste Studie war die *Pfarrer-Zufriedenheitsbefragung (PfaZi)* in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) im Jahr 2001/2002. Sie erfasste schwerpunktmäßig die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit der Pfarrerinnen und Pfarrer (BECKER, DIETER/DAUTERMANN, RICHARD (2001), Pfarrerberuf im Wandel).

Die zweite Studie wurde im Jahr 2002/2003 als *Wichtigkeitsstudie* konzipiert (PfaWi) und in der Evangelischen Kirche in Kurhessen-Waldeck (EKKW) durchgeführt (ROHNKE, ANDREAS (2009), Pfarrerberuf heute, NETHÖFEL, WOLFGANG (2003), Der Pfarrerberuf und seine Bilder). Sie befasste sich mit Leitbildern und Selbstbildern im Pfarrerberuf. Zur methodischen Weiterentwicklung der

ren Interpretation der vorliegenden Studienergebnisse hilfreich. Sie stellen eine Fülle von Erkenntnissen über aktuelle Problemlagen und deren Lösungsmöglichkeiten im Pfarramt bereit: kaum eine Berufsgruppe ist so gut erforscht wie die der Pfarrerinnen und Pfarrer.

Das Berufsbild der Pfarrerin/des Pfarrers befindet sich derzeit in einem ergebnisoffenen Klärungsprozess. Die Veränderungen im Geschlechterverhältnis, im Professionalitätsverständnis und im ekklesiologischen Verständnis gehören zu diesem Komplex. Mit dieser Arbeit möchte ich einen Beitrag zu diesem Klärungsprozess leisten.

Mit der gewählten weiten Perspektive verbindet sich ein interdisziplinärer Zugang zur genannten Fragestellung. Konkret ist die Arbeit in der Theologie auf der Schnittstelle zwischen Sozialethik, Systematik und Praktischer Theologie zu verorten. Sie verarbeitet zudem den für das Verständnis der Profession „Pfarramt“ wichtigen Diskussionsstand der neueren Professionssoziologie und greift Erkenntnisse und Konzepte aus der Genderforschung auf.

Ihre Ausgangsperspektive soll ermöglichen, die Wechselwirkungen und Zusammenhänge der Veränderungen in der Genderfrage, der Professionalitätsfrage und der ekklesiologischen Frage sowie ihre Bedeutung für das Pfarramt zu verstehen. Nur so lassen sich mögliche Entwicklungsperspektiven aufzeigen.

beiden Studien: DREWS, VERONIKA/GRIESEL, STEFFEN/NETHÖFEL, WOLFGANG (2004), „Weichgespült“ oder „Stonewashed“?.

In der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannover (ELKH) wurde 2004 die dritte Studie durchgeführt mit dem Ziel, die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit im Pfarramt zu erheben. Zudem wurde vom IWS die Wirksamkeit im Pfarrberuf wissenschaftlich erfasst; es wurden Themenfelder wie das Selbstbild im Pfarrberuf, Umgang mit der Zeit, die Wahrnehmung der Leitung sowie die Regionalisierung von Pastorinnen und Pastoren bewertet (KRONAST, MANUEL (2010), Antworten – Fragen – Perspektiven, KRONAST, MANUEL (2010), Personalentwicklung im Pfarramt?, KRONAST, MANUEL/GRIESEL, STEFFEN/NETHÖFEL, WOLFGANG (2010), Pfarrberuf zwischen Selbststeuerung und Organisation).

Die letzte Studie schließlich fand im Rahmen der Fusionierung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (ELLM), der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche (NEK) und der Pommerschen Evangelische Kirche (PEK) statt und wurde als Interessenskongruenzstudie entwickelt. Ziel war es, der neu entstehenden Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland „Wissen zur Verfügung zu stellen, das sie brauchen, um für alle Pastorinnen und Pastoren Rahmenbedingungen schaffen zu können, die es ermöglichen, gute Arbeit in einem diversifizierten kirchlichen und gesellschaftlichen Umfeld zu leisten.“ (MAGAARD, GOTHART/NETHÖFEL, WOLFGANG (2011), Pastorin und Pastor im Norden. Antworten – Fragen – Perspektiven, KRETSCHMAR, JOACHIM/WIEDEKIND, ANKE (2010), Pfarrerbefragungen – ein Ausblick, S.22).