

# 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.<sup>1</sup> 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.“<sup>2</sup>

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.<sup>3</sup> 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

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> KREBS, STEPHAN (2012).

<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup> 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.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> 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)).

<sup>5</sup> 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.<sup>6</sup> 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.<sup>7</sup> 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.

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

<sup>7</sup> 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.<sup>8</sup> 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.<sup>9</sup> Deren Ergebnisse sind zur Validierung und weite-

---

<sup>8</sup> 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).

<sup>9</sup> 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).