

Was unterscheidet Pfarrerinnen von Pfarrern? Ansätze einer genderbewussten Pastoraltheologie

Von Dr. Simone Mantei, Mainz

»Die Zukunft der Kirche ist weiblich. Zur Ambivalenz der Feminisierung von Gesellschaft, Kirche und Theologie im 20. Jahrhundert«, Evangelische Akademie Thüringen, Neudietendorf, 24./25. 2. 2011

Einleitung

Die Diskussion um die Frauenquote Anfang des Jahres hat noch einmal klar gestellt: In der hochmodernen funktional differenzierten Arbeitswelt geht es *allein* um die Qualität, d.h. Professionalität der Arbeit und nicht um das Geschlecht derjenigen, die sie erbringen. Die Mehrheit der Bevölkerung ist gegen die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote. Würde eine Quote doch die gültige Logik durchbrechen, wonach die Leistung alleiniges berufliches Aufstiegskriterium ist. Das Machtwort der Kanzlerin hat das Geschlecht als Kategorie wieder aus der Arbeitswelt ausgeblendet. Verschwunden ist es mitnichten.

Beginnen möchte ich meine Ausführungen mit der unsere Alltagslogik durchkreuzenden Frage, ob und welchen Zusammenhang es zwischen Arbeit und Geschlecht gibt. Nach dieser berufssoziologischen Grundlegung erarbeiten wir uns Perspektiven auf den Zusammenhang zwischen Pfarrberuf und Geschlecht durch einen Rückblick auf die Genese des sogenannten weiblichen Pfarramts in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN). Im dritten Schritt können Sie die ‚Konstrukteure des Geschlechts‘ bei der Arbeit beobachten. Dazu werden wir Textbeispiele mithilfe einer genderspezifischen Typologie beruflicher Handlungsorientierungen im Pfarramt analysieren. Am Ende steht unsere Eingangsfrage nach Unterschieden zwischen Pfarrern und Pfarrerinnen.

Geschlecht und Beruf

Wenn wir das Geschlecht als heuristische Kategorie auf unsere Arbeitswelt anlegen, wird deutlich, dass Arbeit nicht gleich Arbeit ist. Frauen und Männer erhalten z.B. für dieselbe Arbeit nicht denselben Lohn. Darüber hinaus hat die Arbeit selbst, so scheint es, ein Geschlecht. Es gibt Tätigkeiten, die wir als weiblich oder männlich an-

sehen und entsprechend verschieden wertschätzen. Die Berufs- oder Professionssoziologie spricht in diesem Kontext von der geschlechtsspezifische Segregation der Arbeit, die sich im Zuge der Industrialisierung im 18. und 19. Jahrhundert mit der Ausdifferenzierung der Sphären von Öffentlichkeit und Privatheit herausgebildet bzw. verfestigt hat. Während der Mann der auswärtigen Erwerbsarbeit nachgehen sollte, hatte die Frau sich um Haushalt und Familie zu kümmern. Es kam zu einer rigiden Trennung von Erwerbs- und Hausarbeit. Im 20. Jahrhundert wurde der Ausschluss der Frauen von der Erwerbstätigkeit zunehmend überwunden. Die Soziologie spricht gleichwohl von einer ‚marginalisierenden Inklusion‘, da die Arbeit von Frauen auch im Beruf weiterhin abgewertet und in ein System geschlechtlich segregierter Praxisfelder eingeordnet wird.

Welche Tätigkeiten als männlich oder weiblich angesehen werden, ist freilich nicht nur im kulturellen Vergleich, sondern auch im historischen Rückblick sehr verschieden (vgl. z.B. das Reiten). Das heißt, Tätigkeiten und Berufe können ihre geschlechtsspezifische Zuschreibung wandeln. Die Professionssoziologin Angelika Wetterer nennt als Beispiele die ehemaligen Frauendamen Informantik und Putzarbeit sowie den ehemaligen Männerberuf des Sekretärs. Wetterer stellt ferner die These auf, dass sich die jeweilige Geschlechtszuschreibung nicht aus der Aufgabe ergibt (schwere Hausarbeit, leichte Schreiarbeit), sondern aus gesellschaftlichen Zuschreibungen. Die Aufteilungen der Arbeitswelt in Tätigkeiten, die männlich bzw. weiblich konnotiert werden, und damit verbundene Männer- und Frauenberufe sind somit kontingent.

Von einem Männer-/bzw. Frauenberuf sprechen wir, wenn der Anteil des anderen Geschlechts unter 30% liegt. Laut EKD-Statistik lag der Anteil von Pfarrerinnen im aktiven Dienst Ende 2008 bundesweit bei 33,3%. Soziologisch betrachtet ist der Pfarrberuf somit erst seit jüngstem kein Männerberuf mehr. Damit wurde er nicht, wie mitunter zu hören ist, in den letzten Jahren feminisiert (dazu müsste der Frauenanteil über 70% steigen), sondern demaskulinisiert. Das heißt, der Pfarrberuf ist gegenwärtig weder ein soziologischer Männer- noch ein Frauenberuf, sondern

bewegt sich im wünschenswerten mittleren Drittel der Geschlechterverteilung. Inwiefern das zwangsläufig mit einer Veränderung seines gesellschaftlichen Stellenwerts verbunden ist und welche kirchenpolitischen Folgerungen daraus zu ziehen sind, wird gegenwärtig kontrovers diskutiert. Die jüngst überschrittene 30%-Marke ist in jedem Fall insofern eine kritische Grenze, als sie die Mehrheit dazu veranlasst, ihre geschlechtsspezifische Berufskonnotation („Ich habe einen Männerberuf gewählt“) zu revidieren sowie ihr Verhalten der nicht mehr zu marginalisierenden Minderheit gegenüber zu ändern. Pfarrerinnen werden von der Ausnahme zur Regel.

Zwischen verschiedenen Berufen aber auch *innerhalb* eines Berufs ist eine geschlechtsspezifische Segregation festzustellen. Die Soziologie spricht von horizontaler und vertikaler geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung.

- Die horizontale Segregation beschreibt die geschlechtsspezifische Konnotation unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche eines Berufs (für den Pfarrberuf wird z.B. Kindergottesdienstarbeit eher weiblich, KV-Vorsitz, Bau- und Finanzausschussarbeit eher männlich konnotiert).
- Die vertikale Segregation bezieht sich auf die hierarchische Positionierung von Männern und Frauen innerhalb eines Tätigkeitsfeldes und die Aufspaltung zwischen der ‚normalen‘ Arbeit für Frauen (z.B. niedergelassene Ärztinnen, Juristinnen, etc.) und einem kleinen, hochspezialisierten Feld für Männer (Unikliniken, Großkanzleien, Schulleitung/Schulamt, Kirchenleitung).

Fassen wir zusammen: Die Logik der funktionalen Differenzierung widerspricht der Tatsache, dass es außer der fachlichen Leistung weitere Kriterien für beruflichen Erfolg geben könnte. Gleichwohl ist eine geschlechtshierarchische Segregation der Arbeitswelt nicht von der Hand zu weisen. Wir (nicht die Natur) geben unseren Arbeiten ein Geschlecht, gliedern sie dadurch und bewerten sie.

Geschlechterkonstruktionen im Pfarrberuf

Im zweiten Abschnitt möchte ich darauf eingehen, wie sich verschiedene Geschlechterkonstruktionen auf die Ausgestaltung des Pfarrberufs ausgewirkt haben. Ein Rückblick auf die letzten 60 Jahre seit der Einführung der Ordination von

Frauen – exemplarisch verweise ich auf die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) – soll uns sowohl für die Faktizität als auch die Relativität geschlechtsspezifischer Dichotomisierungen des geistlichen Berufsfeldes sensibilisieren. Die Leitfrage lautet: Wo und wie wurden Pfarrberuf und Geschlecht in Verbindung gebracht?

Für die evangelische Kirche in Deutschland lag die Verbindung zwischen geistlichem Amt und Geschlecht bis ins letzte Jahrhundert auf der Hand. Für 85% der weltweiten Christenheit – u.a. die katholische Schwesterkirche – gilt sie bis heute: Nur Männer sind zum geistlichen Amt zugelassen. Das Geschlecht ist vor jeder fachlichen Eignung das erste Zugangskriterium zum Pfarrberuf. Mit der Einführung der Ordination von Frauen in der evangelischen Kirche wurde dieser enge Konnex von geistlichem Beruf und Geschlecht zwar gelockert nicht jedoch aufgehoben. Die geschlechtsstereotype Segregation verlagerte sich vom Rand (Geschlecht als Exklusionsmerkmal) in die Mitte des Berufsfeldes, das nun horizontal und vertikal segregiert wurde. So wurde das Amt der Theologin zunächst in dezidiert abgegrenzung zum herkömmlichen (männlichen) Pfarramt entworfen und rechtlich verfasst. Die Forschung gliedert die Entwicklung in vier Phasen.

1. Das Amt sui generis für die evangelische Theologin

Ende 1949 verabschiedete die Kirchenleitung der noch jungen Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau die sogenannte Vikarinnenverordnung, welche die Ordination von Frauen ermöglichte. Die damit verbundenen Sakraments- und Verkündigungsrechte wurden allerdings auf eigens errichtete Ämter beschränkt, die – so hielt es das Gesetz fest – »kein Gemeindepfarramt im herkömmlichen Sinne« sein durften. Das Amt der ordinierten Theologin wurde somit deutlich vom Amt des Pfarrers abgehoben als subordiniertes Amt sui generis. Es war seinem Ursprung nach ausdrücklich kein Gemeinde-, sondern ein Sonderpfarramt, dessen Funktionsbereich auf die Arbeit mit Mädchen, Frauen und Kindern begrenzt wurde. Die Theologinnen führten den Titel Vikarin. Sie erhielten keine definitive Anstellung und nur 80% des Gehalts ihrer männlichen Kollegen. Kirchenpräsident Niemöller rechtfertigte den Gehaltsunterschied mit der Begabung von Frauen mit weniger Geld auszukommen als Männer. Die Synode der EKHN folgte seiner Argumentation nicht und beschloss 1955 als erste Landeskirche

die Angleichung der Gehälter ordinierter Männer und Frauen. Damit unternahm sie den ersten Schritt von zwei geschlechtsgetrennt verfassten geistlichen Berufen zu einem geschlechtsübergreifenden Pfarrberuf.

Ein Jahr nach der Pfalz und damit EKD-weit als zweite Landeskirche verabschiedete die EKHN 1959 das sogenannte Pfarrerrinnengesetz, das das Amt *sui generis* zwar rechtlich fortführte, der Anstellungs- und Versorgungsunsicherheit der Theologinnen jedoch ein Ende bereitete. Die Vikarinnen wurden nun auf Lebenszeit berufen und erhielten den frisch aus der Taufe gehobenen Titel Pfarrerin. Allerdings betraf das 1959 in der EKHN lediglich sechs Frauen. Auch in den 60er Jahren steigt ihre Zahl nur knapp über zwanzig. Wirksamstes Instrument ihres Ausschlusses aus dem geistlichen Amt war bis Ende der 60er Jahre die Pflicht der Theologin, bei Eheschließung aus dem Beruf auszuschcheiden. Die sogenannte Zölibatsklausel war dem staatlichen Recht entnommen. Gleichwohl überrascht diese Maßnahme fast 500 Jahre nach Abschaffung des männlichen Zölibats durch die Reformation, zumal die Eheschließung des Klerus seitdem als herausragendes protestantisches Konfessionsmerkmal gilt. Die Zölibatsklausel für Theologinnen wurde offenbar nicht in dieser historischen Tradition gesehen. Sie wurde auch nicht mit der potenziellen Mutterschaft der Frau begründet, sondern mit dem konfligierenden ‚Beruf der Ehefrau‘. Dahinter stand die Überzeugung, die Frau könne nicht ‚zwei Herren dienen‘ – dem Hausherrn und dem Dienstherrn. So kam es in der EKHN dazu, dass eine verwitwete, alleinerziehende Theologin in ein Anstellungsverhältnis übernommen wurde, während kinderlose Theologinnen mit dem Monat ihrer Eheschließung entlassen wurden.

Auf Initiative einiger junger Theologinnen wurde die Zölibatsklausel Ende 1968 in Anlehnung an die Rechtslage in der Oldenburgischen Landeskirche novelliert. Die Pfarrerin *musste* nicht länger mit der Eheschließung aus dem Amt ausscheiden, sondern *konnte* auf eigenen Antrag beurlaubt werden bzw. einen beschränkten Dienstauftrag erfüllen. Aus der starren Zölibatsklausel wurde damit eine flexible erste Vorform der Elternzeitregelung. 1969 wurden in der EKHN die ersten verheirateten Theologinnen ordiniert.

2. Gleiches Dienstrecht für Pfarrer und Pfarrerinnen

Zwei Jahre später, Ende 1970, führte die EKHN das bis dahin nach Geschlechtern getrennte und, wie wir gesehen haben, sehr unterschiedlich verfasste Dienstrecht für Pfarrer und Pfarrerinnen (Gehalt, Lebensform, Anstellungsverhältnis) zusammen. Das vom Rechtsausschuss der Synode vorgelegte gemeinsame Pfarrergesetz verfügte: »Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau beruft Männer und Frauen als Pfarrer in ihren Dienst.« Die EKHN war damit bundesweit die erste Landeskirche, die das rechtlich verfasste weibliche Pfarramt aufhob. Interessanterweise entzündete sich die Kritik am hessischen Alleingang vor allem an dessen (positiven!) Konsequenzen für die männlichen Pfarrer. Übernahm das gemeinsame Dienstrecht doch aus dem Pfarrerrinnengesetz den Prototyp der Elternzeitregelung, was dazu führte, dass die Möglichkeit zur Beurlaubung sowie zur Beschränkung des Dienstauftrages aus familiären Gründen nun auch (verheirateten) Männern offen stand. Damit weitete das neue Dienstrecht das traditionelle Berufsbild des lebenslangen Vollzeitpfarrers auf und war in der Tat sogar innovativer als staatliche Regelungen.

Fassen wir zusammen: Bis 1970 war unsere Eingangfrage, was Pfarrerinnen und Pfarrer unterscheidet, allein schon durch den Verweis auf das Dienstrecht zu beantworten, da die Differenzen rechtlich fixiert waren: Von der Amtsbezeichnung über die Aufgabenbereiche und das Gehalt bis zur Lebens- und Anstellungsform war der Pfarrberuf der Frau von dem des Mannes unterschieden und ihm subordiniert. Mit der Verabschiedung des gleichen Dienstrechts für Pfarrer und Pfarrerinnen wurde der Pfarrberuf erstmals rechtlich genderübergreifend verfasst.

3. Die Pfarrerin ist anders

Nachdem Frauen seit den 1970er Jahren uneingeschränkten Zugang zum Pfarrberuf hatten, wuchs in den 1980er Jahren das Bewusstsein dafür, dass eine Übernahme traditioneller pfarramtlicher Leitbilder an ihre Grenzen stieß. Die Religionssoziologin Kornelia Sammet resümiert: »Paradoxerweise zeigt sich zu einem Zeitpunkt, als das Pfarramt nicht mehr geschlechtlich exklusiv war [...] welche Bedeutung dem Geschlecht im Pfarramt zukommt.«¹ Ein neuer differenzfeministischer Ansatz entstand, der die bis in die 1960er Jahre noch gegen sie verwandte ‚Andersartigkeit‘ der Frau nun ausdrücklich würdigte. Ulrike Wagner-

Rau und Brigitte Enzner-Probst legten Anfang der 1990er Jahre pastoraltheologische Entwürfe vor, die ein weibliches berufliches Selbstverständnis der Pfarrerin in Abgrenzung zum männlichen konturierten. Dabei schlossen sie an traditionelle Geschlechterkonstruktionen an und traten für eine Aufwertung der den Frauen zugeschriebenen Eigenschaften ein (Sensibilität, Kommunikation, Partizipation statt Hierarchie). Pfarrer und Pfarrerin waren nun wieder verschieden – und das war gut so.

4. Alle sind anders

Die Zuschreibung angeblich weiblicher Eigenschaften erfuhr in den 1990er Jahren zunehmend Kritik aus den eigenen Reihen. U.a. durch Theologinnen aus der sogenannten Dritten Welt trat die Vielfalt unter den Frauen stärker ins Bewusstsein sowie die Bedeutung anderer kultureller, ethnischer, religiöser, ökonomischer und generationsbedingter Segregationsmechanismen neben der Geschlechterkategorie. Neue gendertheoretische Ansätze begriffen das Geschlecht ferner nicht länger als ahistorische, natürliche Größe sondern als relationale Kategorie und kulturelles Konstrukt. Unsere Vorstellungen davon, wie Männer bzw. Frauen sein sollen, sind nicht biologisch vorgegeben und Teil der Natur, sondern gesellschaftlich reglementiert. Damit wird das Geschlecht von etwas, das wir sind oder haben zu etwas, das wir tun. Die Theologin Uta Pohl-Patalong schreibt dazu: »Mit ‚doing gender‘ geben wir uns als Frau oder als Mann zu erkennen und produzieren die durch Zweigeschlechtlichkeit bestimmte gesellschaftliche Ordnung mit – meist unbewusst und selbstverständlich, aber umso wirksamer.«² Da wir unsere Körper nicht an sich, sondern nur durch die Brille unserer jeweiligen Kultur wahrnehmen können, sind unsere Vorstellungen davon, was ein Mann/eine Frau ist und tut, historisch und kulturell bedingt und damit wandelbar.

Dieser gendertheoretische Ansatz ermöglicht es einerseits die Vielfalt der Individuen zu denken und das Geschlecht als Kategorie neben andere zu platzieren sowie andererseits die Mechanismen, die die Geschlechterdifferenzen herstellen, zu untersuchen. D.h. als Wissenschaftlerin zielt mein Interesse nicht länger darauf, zu verstehen, wie Männer oder Frauen *sind*, sondern wie, wann und wo Geschlechterbilder *konstruiert* werden; sei es durch die Akteure und Akteurinnen selbst oder ihre Umwelt – auch und gerade im Beruf.

Pastoraltheologische Implikationen der Genderperspektive

Wie lässt sich die Genderperspektive nun für die gegenwärtige Diskussion um den Pfarrerberuf fruchtbar machen? Während die Männerforschung noch in den Kinderschuhen steckt und gerade erst beginnt, sich der Frage nach den Konstruktionsmechanismen von Männlichkeit zuzuwenden³, hat die Religionssoziologin Kornelia Sammet bereits Geschlechterstereotypen in der Selbst- und Fremdwahrnehmung von Pfarrerinnen untersucht. Sie hat eine Typologie beruflicher Handlungsorientierungen entworfen, die ich Ihnen kurz vorstellen möchte, und die Sie dann auf die nachfolgenden Textzitate anwenden können.⁴

1. Die von Sammet interviewten Pfarrerinnen hoben z.T. das männlich konnotierte (Pfarr-) Amt vom Dienst als eigenem beruflichen Leitbild ab und betonten – in Anknüpfung an die Dienstgesinnung der Diakonissen – Tugenden wie Selbstaufopferung, Demut und die Unterordnung unter die ihnen gestellte Aufgabe. Zurückgewiesen wurden Praktiken der Selbstdarstellung und hierarchischen Amtsführung.
2. Pfarrerinnen, die z.T. aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen zunächst aus dem Dienst ausscheiden müssen, deuten das ihnen suggerierte berufliche Manko später als Bereicherung um und rekurrieren – in Anknüpfung an das Erbe der Pfarrfrau – auf mütterlich und hausfräulich konnotierte Kompetenzen (multitasking, emotional, pragmatisch, ästhetischer Blick). Einhergeht eine Abgrenzung gegen die Amtskirche und dogmatische Argumentationen.
3. Ein weiteres Deutungsmuster von Frauen im Pfarrerberuf unterstellt – in Anknüpfung an die bis in die 1960er Jahre postulierten Unvereinbarkeit von Weiblichkeit und Leitung – einen besonderen partizipatorischen Führungsstil und kommunikative Kompetenz in der Berufsausübung von Pfarrerinnen.
4. Keinen expliziten Bezug auf das Geschlecht und doch eine Fortführung geschlechtsspezifischer Frömmigkeitsstile macht Sammet im Hinweis auf die Bedeutung von Gefühlen, Körperlichkeit, Authentizität und Subjektivität im Pfarrerberuf aus. Damit wird z.T. eine Abgrenzung gegen Routine, Distanz, Rationalität, Versachlichungen und ein antiinstitutioneller Zug verbunden.

Neben diesen geschlechtsspezifischen benennt Sammet auch genderneutralisierende Deutungsmuster pfarramtlicher Tätigkeit, die das Geschlecht dethematisieren. Wenn Pfarrerinnen sich im Interview z.B. in die apostolische Sukzession einreihen oder den Talar als Mittel benennen, um ihre berufliche Funktion von ihrer Person abzuheben. Die rekonstruierten Deutungsmuster pfarramtlicher Tätigkeit – seien sie geschlechtsspezifischer oder -neutralisierender Art – sind dabei stets zusammengesetzt aus Selbst- und Fremdwahrnehmungen. D.h. Männer und Frauen sind einerseits – auch im beruflichen Kontext – selbst Konstrukteure und Konstrukteurinnen ihres Geschlechts mit der Möglichkeit zur Dekonstruktion und sind andererseits zugleich eingebettet in einen größeren gesellschaftlichen Interpretationskontext, der ihr Denken und Handeln mitprägt. Auf diesen Kontext verweisen die folgenden Textbeispiele. Schauen Sie doch mal, ob und wo Sie einzelne Punkte der von Sammet aufgestellten Typologie geschlechtsspezifischer Deutungen des Pfarrberufs in diesem Material wieder entdecken können.

Geschlechtsspezifische Deutungen des Pfarrberufs – einige Beispiele

1. Die ehemalige EKD-Ratsvorsitzende Margot Käßmann 2010 in einem Radiointerview: »Was heißt Autorität? Damit gehen Frauen schon anders um, sie leiten partizipatorischer, kommunikativer weniger hierarchiegebunden, also dass sich Autorität für mich nicht daran bemisst, ob ich einen Fahrer habe, der mir den Wagenschlag öffnet oder ob ich mit dem Fahrrad zum Gottesdienst komme. Da haben Frauen eine größere Leichtigkeit, weil sie eine größere Nähe zum Leben haben.«⁵

2. Der Münchner Systematiker Friedrich-Wilhelm Graf bedauerte 2010, dass sich der Pfarrberuf von einem bildungsbürgerlichen Männerberuf zu einem Frauenberuf wandle, da vermehrt Frauen Evangelische Theologie studieren: »Junge Frauen, meistens eher mit einem kleinbürgerlichen Sozialisationshintergrund, ich sag mal, eher Muttitypen als wirklich Intellektuelle und irgendwie eine Form von Religiosität, in der man Kuschelgott mit schlechtem Geschmack verbinden kann.«⁶

3. Der Theologe Dieter Becker skizzierte 2007 in einem Artikel im Hessischen Pfarrblatt eine »Wandlung in Richtung einer weiblichen EKHN/Kirche« und beschrieb dazu drei per-

sönliche Erfahrungen mit der »weiblichen EKHN«⁷: Die Herausgabe der von der EKHN unterstützten Bibel in gerechter Sprache, die »Menschen- statt Ideologieorientierung« einer Kollegin und deren Liebe zum ästhetischen Detail (»statt einer kritisch-konfrontativen Darstellung pointierter Sichtweisen«) sowie die Teilnahme an einer kirchlichen Fortbildung zur Geomantik (i.e. Erdstrahlen). Beckers Resümee: »Sprache [...] Ästhetik, interpersonelles Beziehungsmanagement, Intentionalitäten für ‚Sphärisches‘ oder auch die Frage der Gewänderfarben – all dies und noch viel mehr werden die weibliche Kirche prägen.«

4. Der Frankfurter Pfarrer Siegfried Sunnus resümiert in seinen 2006 veröffentlichten Memoiren: »Das bedeutet, dass der Pfarrberuf zunehmend mehr ein Frauenberuf wird. [...] Es entspricht einer gewissen political correctness, diese Veränderung in unserem Berufsbild zu feiern. Dabei übersehen manche – auch aus Furcht ins Fettnäpfchen zu treten – was dies in unserer Gesellschaft signalisiert. Denn je höher der Frauenanteil in den leitenden Positionen einer Institution liegt, desto geringer ist ihr gesamtgesellschaftliches Ansehen [...] Die Berufskarrieren von Frauen weisen immer noch Unterbrechungen durch familienbezogene Verpflichtungen auf. Ob diese Möglichkeit den Pfarrberuf auch so interessant sein lässt? Als der Pfarrerausschuss der EKHN 2002 seine Befragung zur Zufriedenheit im Beruf veröffentlichte, waren die Pfarrerinnen auf halber Stelle im Funktionspfarramt [...] am zufriedensten!«⁸

Fazit – anders und doch gleicher als wir mitunter meinen

Was unterscheidet Pfarrerinnen von Pfarrern? Am Ende meiner Ausführungen steht keine Antwort, sondern eine Problematisierung dieser Frage, denn sie lässt sich, wie die Ausführungen zur aktuellen gendertheoretischen Debatte gezeigt haben, nicht mittels biologisch begründbarer wesensmäßiger Charakteristika der Geschlechter beantworten. Wir wissen nicht, wie – ähnlich oder verschieden – Männer und Frauen ‚von Natur aus‘ sind, sondern nur, wie wir sie durch die Brille unserer Kultur jeweils sehen und welche geschlechtsspezifischen Eigenschaften wir ihnen zuschreiben. Die Frage – so mein Fazit – muss also nicht lauten: Was unterscheidet Pfarrerinnen von Pfarrern, sondern welche Unterschiede machen wir zwischen ihnen?

Gegenwärtig ist die Situation gekennzeichnet durch ein paradoxes Nebeneinander von Gleichheits- und Ungleichheitserfahrungen von traditionellen und neuen Vorstellungen über das Geschlechterverhältnis. Wir haben eine – wie Rainer Bucher sagt – »fließende und offene Ordnung der Geschlechter«. Dieses Neben- und Ineinander der Konstruktion und Dekonstruktion traditioneller Geschlechtermuster prägt auch die Fremd- und Selbstwahrnehmung von Pfarrern und Pfarrerinnen. Es gibt Situationen, in denen ihr Geschlecht bei der Berufsausübung keine Rolle spielt, in anderen Momenten tritt es als dominante Kategorie in den Vordergrund und nötigt zum doing oder undoing gender.

Fassen wir zusammen: Das Verhältnis von Geschlecht und Beruf ist komplex. Zunächst gilt es – der aktuellen Diskussion um die Frauenquote zum Trotz – festzuhalten, dass Wechselwirkungen zwischen beiden existieren. Ferner gilt es zu analysieren, wo und wie im beruflichen Kontext mit der Geschlechterkategorie argumentiert wird, denn entsprechende Beschreibungen verbinden sich meist mit Bewertungen (siehe Textbeispiele). Und drittens sollten wir unsere eigenen Konnotationen und Erwartungen im Blick auf das Geschlechterverhältnis hinterfragen und die Handlungsspielräume gegebenenfalls erweitern. Geschlechterstereotype sollten Pfarrer nicht daran hindern, in Eltern- oder Teilzeit zu gehen und Pfarrerinnen nicht davon abhalten, Ratsvorsitzende zu werden.

Eine aktuelle quantitative Studie in drei Landeskirchen deutet darauf hin, dass sich kaum signifikante Unterschiede zwischen Pfarrern und Pfarrerinnen ausmachen lassen, was die Berufsmotivation sowie die Berufsausübung betrifft. Unsere Bemühungen sollten somit darauf ausgerichtet sein, die Genderkategorie angemessen in die Berufsreflexion zu integrieren, ohne Geschlechter-

zuschreibungen zu determinieren und den Wert der Arbeit nach dem Geschlecht derjenigen zu bemessen, die sie leisten. Das Ziel besteht mithin darin, die Alternative zwischen gleich und anders zu überwinden und das Ineinander von Gleichheit und Verschiedenheit konstruktiv aufzunehmen. Im Blick auf unsere Ausgangsfrage, was Pfarrer und Pfarrerinnen unterscheidet, ließe sich somit resümieren: Jede und jeder ist anders – und zugleich sind wir gleicher als wir uns mithin glauben machen wollen.

Anmerkungen:

¹ Kornelia Sammet: »Die Bedeutung des Geschlechts im evangelischen Pfarramt«, in: *Gender* 1/2010, 81-99; 84.

² Uta Pohl-Patalong: »Wie anders ist die Pfarrerin?«, in: *Deutsches Pfarrblatt* 100/2000, 298-302; 302.

³ Vgl. Rainer Volz, Paul M. Zulehner: *Männer in Bewegung. Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland. Baden-Baden 2009*; Martin Engelbrecht, Martin Rosowski: *Was Männern Sinn gibt. Leben zwischen Welt und Gegenwelt. Stuttgart 2007*; Reiner Knieling: »Mannsbilder und Kirchenmänner. Empirische Männerforschung als Anstoß für christliche Theologie und Spiritualität«, in: *Pastoraltheologie* 96/2007, 443-459.

⁴ Das Folgende nach Kornelia Sammet: »Die Bedeutung des Geschlechts im evangelischen Pfarramt«, in: *Gender* 1/2010, 81-99.

⁵ »Die leise Revolution – Frauen in der evangelischen Kirche« Manuskript einer Radiosendung des rbb in der Reihe »Gott und die Welt« vom 21.3.2010.

⁶ »Denk ich an Deutschland«-Konferenz der Frankfurter Allgemeinen Zeitung und der Alfred Herrhausen Stiftung in Dresden am 23.10.2010; nachzuhören unter: <http://www.denkichanddeutschland.net/169.htm>.

⁷ Dies und das Folgende aus: Dieter Becker: »Die weibliche EKHN. Beobachtungen zu einem Systemwechsel«, in: *Hessisches Pfarrblatt* Juni 2007, 79-80.

⁸ Siegfried Sunnus: *Pfarrberuf im Wandel 1970-2005. Rückblicke eines Großstadtpfarrers auf Gemeinde und Kirche. Münster 2006, 170f.* 