

Isolde Karle

## Pfarrerinnen im Pfarrberuf

### Gender und Professionalität

#### Weiblicher versus männlicher Habitus

Obwohl Frauen mittlerweile zu fast allen Berufen und Studiengängen Zugang haben, werden sie nach wie vor mit der Erwartung konfrontiert, als Frauen anders zu sein und ihre Berufstätigkeit in grundsätzlich anderer (differenzfeministisch gewendet: besserer) Weise auszuüben als Männer. Die Geschlechterdifferenz löst sich in beruflichen Zusammenhängen demnach nicht einfach auf, wie eigentlich zu erwarten wäre, geht es in beruflichen Kontexten doch vorrangig um individuelle Begabungen und Fähigkeiten, um Leistung und Kompetenz und nicht um die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Geschlechtsklasse. Zu beobachten ist vielmehr, dass die kulturellen Geschlechterklischees auf bemerkenswerte Weise erneut hervorgebracht werden, wenngleich mit unterschiedlichen Modifikationen und kreativen Anpassungen an den jeweiligen Kontext. Die Geschlechterordnung führt mithin auch in beruflichen Zusammenhängen zu einer *Stereotypisierung von »genuin« weiblichen und männlichen Tätigkeiten.*

Der französische Soziologe Pierre Bourdieu erklärt dies aus der Konstanz der Habitus heraus.<sup>1</sup> Ein Habitus ist die körperliche Verinnerlichung der Geschlechterdifferenz, wie sie in unserer Kultur praktiziert und immer wieder neu hergestellt wird. Die Geschlechterdifferenz ist demnach nichts biologisch Vorgegebenes, sondern eine kulturelle Ordnung, die sich in Schemata der Wahrnehmung, des Denkens und des Handelns nieder-

schlägt. Zum Habitus gehören insofern sowohl tief verinnerlichte »eingefleischte« Wahrnehmungsgewohnheiten als auch eine diesen entsprechende Körperhaltung. So lernen Mädchen anders zu gehen als Jungen, anders ihre Blicke zu werfen, die Haare zu tragen etc. Das Soziale wird über die Körperhaltung effizient somatisiert und naturalisiert.

Das Problem ist, dass die soziale Habitualisierung des Geschlechts in der Regel un- oder vorbewusst geschieht und sich deshalb auch der Kontrolle und Reflexion weitgehend entzieht. Die Differenz zwischen Männern und Frauen, zwischen männlicher und weiblicher Identität ist in den Routinen der Arbeitsteilung und den Routinen der Körper tief eingezeichnet. Jede Person, ob Mann oder Frau, wird ständig implizit und explizit dazu angehalten, ihr Benehmen und Verhalten, ihr Äußeres und ihre gesamte Selbstdarstellung an die ihr zugewiesene Geschlechterklassifikation »anzupassen«. Männer und Frauen sind demnach weit davon entfernt, über ihre Identität frei disponieren zu können, sondern vielfach Gefangene herrschender Geschlechtervorstellungen. Nicht der biologische Körper sorgt mithin für eine aus ihm ableitbare Genderidentität, sondern die Genderordnung sorgt für eine Feminisierung und Maskulinisierung von Körpern, Personen, Verhaltensweisen, Körperhaltungen, Wahrnehmungsschemata, selbst von Gefühlen und Empfindungen. Es gibt nichts wesentlich Weibliches oder Männliches beim Menschen. Unsere Kultur prägt dem Körper sein Gender vielmehr über geschlechtsdifferenzierte Habitus ein.

Dies hat nun Auswirkungen auf die Berufswahl von jungen Frauen und Männern, ferner auf die Art und Weise, wie sie den gewählten Beruf jeweils ausüben, und schließlich darauf, wie sie in ihrer Berufstätigkeit jeweils wahrgenommen werden. Alle drei Faktoren sind in der jüngeren Geschichte des Pfarrberufs beobachtbar. Bis vor

wenigen Jahrzehnten galt der Pfarrberuf als eine exklusiv männliche Domäne. Man war weithin davon überzeugt, nur Männer seien in der Lage, dieses Amt adäquat auszuüben. Dann eroberten die Frauen den Pfarrberuf. Mittlerweile ist sogar schon von einer Feminisierung des Pfarrberufs die Rede. Die Theologinnen demonstrierten einerseits schnell, dass sie sehr wohl fähig sind, dieses Amt kompetent auszuüben. Andererseits legten sie, insbesondere in der Anfangszeit, weithin großen Wert auf ihre »Andersartigkeit«. Schließlich ist zu beobachten, dass selbst Pfarrerinnen, die davon ausgehen, dass ihr Geschlecht ihre Berufsidealität nicht nachhaltig bestimmt, dass sie also nicht grundsätzlich »anders« sind und nichts grundsätzlich anderes tun als ihre männlichen Kollegen, die Erfahrung machen müssen, dass ihre Tätigkeiten nichtsdestoweniger anders gewertet und wahrgenommen werden. Da diese Dynamik unter stellenteilenden Pfarrerehepaaren besonders deutlich zu beobachten ist, wende ich mich diesen im Folgenden eigens zu. Doch zuvor noch ein paar grundsätzliche Überlegungen zu der Frage nach der Andersheit von Pfarrerinnen.

## Ist die Pfarrerin anders?

In der evangelischen Kirche wurden Theologinnen mit Theologen seit Beginn der 1970er-Jahre in den Landeskirchen nach und nach juristisch gleichgestellt. In der Gegenwart ist es überdies keine Seltenheit mehr, dass Pfarrerinnen auch Spitzenpositionen als Oberkirchenrätinnen und Bischöfinnen einnehmen. Diese Entwicklung wirkt auf eine Neutralisierung von Geschlecht hin. Zugleich werden Theologinnen aber weithin immer noch als »Andere« wahrgenommen. So vertritt ein Mann auf der Kanzel eher die Stimme Gottes und repräsentiert

Autorität und Intellektualität, während Predigerinnen eher die mütterliche Stimme symbolisieren und mit fürsorglichen, seelsorgerlichen und empathischen Fähigkeiten assoziiert werden.<sup>2</sup>

Es ist auf diesem Hintergrund fraglich, ob die von differenzfeministischer Seite versuchte Aufwertung von weiblichen Fähigkeiten den Pfarrerinnen tatsächlich dienlich ist. Die behauptete Andersartigkeit der Pastorin liest sich nämlich vielfach wie eine aufgewertete und kreativ modernisierte Reformulierung derjenigen ideologischen Muster und Vorurteile, mit denen in den Kirchen über viele Jahrzehnte hinweg *gegen* die Frauenordination und die rechtliche Gleichstellung von Frauen im geistlichen Amt argumentiert wurde.<sup>3</sup> Die römisch-katholische Kirche verwendet solche Deutungsmuster in modifizierter Form bis zum heutigen Tag, um Frauen vom Priesteramt auszuschließen.<sup>4</sup> Der bipolare Geschlechterdualismus wird über den Umweg einer Idealisierung von Weiblichkeit eher bestätigt und verstärkt, statt als kulturelle Konstruktion erkannt und in seiner Kontingenz und Repressivität analysiert und sichtbar gemacht. Erving Goffman hat in diesem Sinn schon vor vielen Jahren darauf hingewiesen, dass die Aufwertung von Weiblichkeit als ein zweifelhafter Segen zu betrachten sei, weil sie immer auf eine Marginalisierung oder Subordinierung von Frauen hinausläuft, selbst wenn diese nicht intendiert sein sollte.<sup>5</sup>

Auch die Berufssoziologin Angelika Wetterer hat darauf hingewiesen, dass die Aufwertung des Weiblichen in beruflichen Prozessen die Geschlechtersegregation hervorbringt und nicht etwa abbaut – und zwar mit deutlich asymmetrischen Folgewirkungen für die Frauen. Die Aufwertung des Weiblichen erhöht die Plausibilität der Vergeschlechtlichung der Berufsarbeit statt auf ihre Genderneutralität und damit auf *mehr Individualität* hinzuwirken.<sup>6</sup> »Weit davon entfernt, irgendwelche natürlichen

Unterschiede zwischen den Geschlechtern bloß zum Ausdruck zu bringen, bringt die Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit also jene Unterschiede zwischen Frauen und Männern, die uns *ex post* als natürlich erscheinen, immer neu hervor.«<sup>7</sup>

Die Betonung weiblich-mütterlicher Identität verstärkt überdies die Suggestion, berufliche Unterschiede in Hierarchie und Status seien letztlich in der Differenz der Geschlechter begründet und entsprächen in gewissem Sinne sogar den Präferenzen und Fähigkeiten von Frauen. Fügen sich Frauen nicht in das Schema der Andersheit, sondern beweisen sie insbesondere in Leitungspositionen Führungsstärke und Autorität, werden sie schnell als unterkühlt und machtversessen wahrgenommen. Einsamkeit und mangelnde Loyalität und Sympathie sind nicht selten die Folge davon. Versuchen Frauen umgekehrt, die »weibliche« Rolle der Anderen, der emotional Fürsorglichen, zu praktizieren, werden sie zwar als Frauen anerkannt, aber kommen in Konflikt mit ihrer Berufsrolle, die von ihnen verlangt, Entscheidungen zu treffen, Grenzen zu ziehen und unwillige oder säumige Mitarbeiter zur Ordnung zu rufen. Der Rollenkonflikt zwischen geschlechtlicher und beruflicher Identität erscheint in gewisser Hinsicht unausweichlich, jedenfalls solange Frauen als Angehörige einer bestimmten Sorte von Menschen adressiert werden, der berufliche und kognitive Leitungsaufgaben angeblich wesensfremd sind.

Selbst Berufe und Professionen sind demnach aktiv an der Aufrechterhaltung der asymmetrischen Geschlechterordnung beteiligt, obwohl sie eigentlich an fachlichen Kriterien und Thematiken orientiert sind. Insbesondere das Prinzip der *Analogiebildung* erzeugt den Mythos von einer prinzipiell verschiedenen Herangehensweise von Frauen und Männern an dieselbe Tätigkeit. Berufstätigkeiten werden in Analogie zur Haus- oder Familienarbeit

von Frauen gesetzt und damit als typisch weiblich ausgewiesen. Das Gleiche gilt umgekehrt für die Konstruktion von Männlichkeit in typischen »Männerberufen«. »Die Analogiebildung verfährt hier wie stets *hochgradig selektiv* und gleichzeitig *hochgradig stereotypisierend*.«<sup>8</sup> So wird im Hinblick auf die Typik des Pfarrberufs bei einer Pfarrerin betont, dass sie besondere kommunikative Fähigkeiten mitbringe und deshalb für die Seelsorge besonders geeignet sei, wohingegen bei einem Pfarrer der Aspekt der Leitungskompetenz oder auch Rationalitätskriterien dominieren. Obwohl man fortwährend die Erfahrung machen kann, dass diese Stereotypisierungen im Einzelfall nicht zutreffen und es viele »unweibliche« Pastorinnen und »unmännliche« Pastoren gibt und Frauen Dinge beherrschen, die »eigentlich« nur Männer können und umgekehrt, »halten wir daran fest, dass es nur Männer und Frauen gibt und nichts dazwischen, und dass alle Menschen in eine dieser beiden Gruppen gehören und passen, und zwar als »ganze Person.«<sup>9</sup> Es ist eine Plausibilität wider besseres Wissen, die sich der gesellschaftlich erfolgreichen *Naturalisierung* der Geschlechterdifferenz verdankt. Denn ohne den Glauben an den *natürlichen* Ausdruck *natürlicher* Fähigkeiten macht das »ganze Arrangement zwischen den Geschlechtsklassen nicht mehr viel Sinn.«<sup>10</sup>

## Pfarrerinnen im Teildienst: Die Dynamik der Stellenteilungspraxis

Das latente und habituell inkorporierte Geschlechterwissen kommt trotz aller Gleichheitsrhetorik auf der Interaktionsebene nach wie vor zum Tragen. Der Glaube an die natürliche Eignung von Frauen für familiennahe, fürsorgende und helfende Tätigkeiten wirkt immer noch nach und strukturiert auch die Berufe und die Erwartun-

gen, die an denjenigen bzw. diejenige gerichtet werden, der oder die ihn ausübt. Dies gilt im evangelischen Pfarrberuf einmal mehr, der durch die Pfarrfrauenrolle eine ganz besondere Gendergeschichte im protestantischen Pfarrhaus hat.

Im Hinblick auf Gendergesichtspunkte im Pfarrberuf fällt zunächst auf, dass der Anteil der Pfarrerinnen im ständigen Dienst zwar stark angestiegen ist (in Württemberg z.B. auf derzeit ca. 26 Prozent), aber die Mehrheit der Theologinnen nichtsdestotrotz in Teildienstverhältnissen arbeitet. Die Stellenteilung im Gemeindepfarramt ist besonders bei Pfarrerehepaaren beliebt, weil sie davon ausgehen, dadurch die Erziehung von Kindern und die Ausübung des Berufs miteinander verbinden und partnerschaftlich teilen zu können. Dies klingt sehr fortschrittlich und symmetrisch. Eine aktuelle sozialwissenschaftliche Studie von Ursula Offenberger zur Stellenteilungspraxis von Pfarrerehepaaren zeigt jedoch, welche subtilen (und auch weniger subtilen) Formen des »*doing gender while doing work*« im Pfarrberuf und insbesondere in der Stellenteilungspraxis wirksam sind.<sup>11</sup>

Vor allem viele Pfarrerinnen präferieren die Stellenteilung, weil sie es ihnen ermöglicht, trotz Kindern weiterzuarbeiten. Schon dies weist darauf hin, dass die Kinderfrage nach wie vor primär als Frauenfrage betrachtet wird – und dies sowohl in der Zuschreibung von außen als auch bei den betroffenen Akteurinnen selbst. Das Vereinbarkeitsmanagement von Familie und Beruf liegt typischerweise bei der Frau und nicht beim Mann.<sup>12</sup> Dies gilt selbst bei Doppelkarrierehepaaren in der Wirtschaft. Obwohl die Frauen oft mit besseren Leistungen starten, ist das Verklammern beider Karrieren mit der Partnerschaft oder der Familie hauptsächlich Sache der Frauen, die in der Regel dann auch deutlich mehr Zugeständnisse machen als Männer: »... es sind stets die Karrieren der Frauen, die gewisse Modifikationen, kleine

Unterbrechungen und Einschränkungen erfahren. Es ist die Arbeit der Frauen, kontinuierlich dafür Sorge zu tragen, dass das Gesamtarrangement funktioniert.«<sup>13</sup> Selbst das moderne Arrangement der Doppelkarrierepaare weist insofern geschlechtstypische Merkmale auf. Die gefühlte Zuständigkeit von Frauen für die Familienarbeit erweist sich als äußerst hartnäckig und scheint wie von selbst in modifizierter Form fortzubestehen.

Doch selbst bei stellenteilenden Ehepaaren ohne Kinder ist eine Genderdynamik im Hinblick auf die unterschiedliche Struktur der Stellen und die Erwartungen seitens der Gemeinden zu beobachten, die auf eine klare Asymmetrie zwischen Mann und Frau hinausläuft: Die Geschäftsführung obliegt in den allermeisten Fällen dem Mann. Sie ist »mit Macht und Prestige verknüpft und steht an erster Stelle«.<sup>14</sup> Die Frauen übernehmen dagegen eher typisch weibliche Bereiche im seelsorgerlichen und pädagogischen Bereich. Überdies ist es bei einer Aufteilung von 150-Prozent-Stellen nahezu durchgehend so, dass der Mann 100, die Frau 50 Prozent innehat.

Nichtsdestotrotz beobachtet Offenberger in ihrer Studie auf der anderen Seite auch, wie es manche Pfarrerinnen schaffen, die Vergeschlechtlichung der Berufsarbeit zu hintergehen und Gendergrenzen mutig zu überschreiten. Andere Paare wiederum wissen ihre Paarformigkeit öffentlich zu inszenieren und die Entgrenzung zwischen beruflichem und privatem Bereich auch als Ressource zu nutzen. Aber insgesamt läuft die Tendenz dahin, dass die *Geschlechterstereotype auf einem höheren Niveau reproduziert* werden und der Aufwand an Reflexion sowie damit das Konfliktpotenzial erheblich steigen. Nicht zufällig nehmen viele stellenteilende Ehepaare Supervision in Anspruch.

Nicht selten kommt es bei stellenteilenden Ehepaaren überdies zu einer unproduktiven *Konkurrenz* und zu einer belastenden Vermischung von beruflichen und

privaten Konflikten. Dies rührt daher, dass die beiden Personen eines Ehepaars viel stärker miteinander verglichen werden als zwei andere Kollegen oder Kolleginnen, die »nur« auf beruflicher Ebene zusammenarbeiten. Ein Ehepaar ist geradezu dazu prädestiniert, miteinander zu konkurrieren, sogar wenn es selbst die Konkurrenz gezielt zu vermeiden sucht. Dies weist wiederum auf überindividuelle Genderdynamiken hin: Pfarrer und Pfarrerin werden in einer Ehe nicht primär als unterschiedliche *Individuen* betrachtet, sondern als *eheliche Einheit* und damit als wechselseitiges Gegenüber, als (berufliche) Ergänzung von männlicher und weiblicher Identität. Die Frau wird mithin zur anderen Seite der Unterscheidung des Mannes und umgekehrt. Das heißt, alle möglichen Tätigkeiten und Eigenschaften eines Pfarrers oder einer Pfarrerin tendieren insbesondere bei einem Pfarrerehepaar dazu, »geschlechtlich« konnotiert und interpretiert zu werden – mit der in unserer Gesellschaft üblichen asymmetrischen Tendenz, die dem Männlichen, jedenfalls bei beruflichen Fragen von Macht, Einfluss und Repräsentation, den Vorzug gibt. Die soziale Konstruktion der Geschlechterstereotype wird durch die öffentliche Inszenierung der beruflich-ehelichen Kooperation insofern eher verstärkt denn relativiert. Viele Pfarrerinnen in Stellenteilung berichten von entsprechenden genderdiskriminierenden Erfahrungen, die für sie als Individuen, aber auch für die Ehe zur Belastung werden können.<sup>15</sup>

Fehlt die andere Seite der Unterscheidung, fehlt das andere Geschlecht als Übungspartner,<sup>16</sup> sind oft viel differenziertere Beobachtungen und ist entsprechend sehr viel mehr Toleranz im Hinblick auf unübliche Geschlechtsidentitätserwartungen möglich. Deshalb werden Pfarrerinnen, die ohne männlichen Partner arbeiten, sehr viel selbstverständlicher als Pastorinnen betrachtet, die die gesamte Bandbreite pastoraler Kompetenzen ver-

treten können – auch Verwaltung und Personalführung. So haben viele Gemeinden kein Problem, wahrzunehmen und anzuerkennen, dass auch Pfarrerrinnen Geschäftsführerinnen sein, mit Geld umgehen, leiten und führen können, wenn sie *als einzelne professionelle Personen* auftreten. Erst die andere Seite der Unterscheidung – die Präsenz eines Mannes – stellt die alten »Selbstverständlichkeiten« wieder her und knüpft an habituelle Erwartungsgewohnheiten an, nach der die Pfarrerrin als Frau vorwiegend unterstützende, seelsorgliche und pädagogische Aufgaben übernehmen sollte und mehr oder weniger als professionelle und moderne Ausgabe der traditionellen Pfarrfrau fungiert. Sind Kinder da, verschärft sich die Situation in der Regel einmal mehr, weil von der Pfarrerrin mehr Elternqualitäten erwartet werden als vom Pfarrer und es Irritationen auslösen kann, wenn die Pfarrerrin trotz kleiner Kinder weiterhin berufstätig ist und dabei auch noch dieselben Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten beansprucht wie der Mann.

In der Regel arbeiten Pfarrerrin und Pfarrer an dieser Dynamik aktiv mit, obwohl sie den Anspruch auf partnerschaftliche Gleichheit vertreten. Anschaulich und differenziert schildert Offenberger diese Kooperation im Hinblick auf die von ihr untersuchten Paare. Aber selbst ein sehr emanzipiertes und sich der Genderdynamik bewusstes Pfarrerehepaar kann sich ihr kaum entziehen. Es kann sich Strategien und Techniken überlegen, um mit der Situation psychisch einigermaßen zurechtzukommen und hier und da eine Bewusstseins- bzw. Wahrnehmungsänderung provozieren. Aber diese Möglichkeiten sind begrenzt. Dies liegt an unserer Kultur, die trotz aller Individualisierung außerordentlich viel Wert auf die Kategorie Geschlecht legt und der Geschlechterdifferenz insbesondere in der Kommunikation unter Anwesenden nach wie vor fundamentale Bedeutung einräumt.

## Feminisierung des Pfarrberufs?

Wer weniger präsent ist, hat weniger Macht. Teildienstverhältnisse beeinträchtigen deshalb in der Regel auch die Karrierechancen. Die Mehrzahl der Pfarrerrinnen nutzt offenbar noch nicht dieselben Macht- und Gestaltungsspielräume wie die Pfarrer. Dies hat vielfältige Gründe. Auf einen habe ich schon hingewiesen: Frauen wollen in der Regel nicht nur berufstätig sein, sondern auch Kinder erziehen und für diese Zeit haben. Aber auch kinderlose Pfarrerrinnen entziehen sich in der Regel einer völligen Identifikation mit dem Pfarrberuf und legen Wert darauf, genügend Zeit für Freunde oder für Hobbys oder »für sich selbst« zu haben.

Die Geschichte der vollen Berufstätigkeit von Frauen ist noch relativ jungen Datums, im Pfarrberuf ohnedies. Erst seit 40 Jahren können Pfarrerrinnen mit allen Rechten und Pflichten diesen Beruf in der Württembergischen Landeskirche ausüben. Deshalb ist bei vielen immer noch eine deutliche Distanz zum als männlich apostrophierten »Berufsmenschentum« erkennbar. Barbara Vinken kritisiert insbesondere im Hinblick auf den Muttermythos in Deutschland, dass sich die meisten berufstätigen Frauen letztlich nicht über ihren Beruf identifizierten, sondern Berufstätigkeit eher zur Schau stellten.<sup>17</sup> Das will ich den Pfarrerrinnen keineswegs unterstellen, aber auch bei ihnen ist unübersehbar, dass nicht wenige eine größere Distanz als ihre männlichen Kollegen zum Beruf erkennen lassen und deutlicher als diese eine klare Begrenzung von beruflicher Tätigkeit und Arbeitszeit, von Privat- und Berufsleben anstreben. Die möglichen Folgen für das Pfarrbild sind das eine,<sup>18</sup> die Folgen für sie selbst das andere: Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass sich Pfarrerrinnen damit tendenziell sowohl innerhalb der Gesellschaft als auch innerhalb der Kirche/der Pfarrerschaft selbst marginalisieren.<sup>19</sup>

Damit behaupte ich gleichwohl nicht, dass die so genannte Feminisierung des Pfarrberufs seiner Reputation und seinem Prestige schade. Diese Frage ist bislang zu wenig geprüft und adäquat untersucht, um sie beantworten zu können. In der Regel geht die Rede von der Feminisierung eines ehemals »männlichen« Berufs davon aus, dass dieser abgewertet wird und sich sowohl seine Bezahlung als auch sein Image verschlechtern, wenn Frauen ihn mehrheitlich ausüben. Dies lässt sich in manchen Bereichen, wie z. B. im Bildungswesen (Grundschule), wohl tatsächlich so beobachten. Im Hinblick auf den Pfarrberuf ist jedoch zum einen darauf hinzuweisen, dass der Pfarrberuf immer noch mehrheitlich von Männern ausgeübt wird, zum andern, und das scheint mir gewichtiger zu sein, hat der Pfarrberuf durch den Zugang von Frauen zu diesem Beruf für viele auch an Attraktivität gewonnen. Frauen haben diesen Beruf verändert. Sie weisen allein schon durch die Tatsache, dass sie als Pfarrerinnen im Namen Gottes reden, darauf hin, dass Gott nicht einfach männlich ist, und bringen durch ihren Habitus belebende Akzente ins kirchliche Leben ein. Pfarrerinnen können überdies auch nicht auf eine (weibliche oder männliche) »Pfarrfrau« zurückgreifen, die sie beruflich und privat weitreichend unterstützt, und können damit zugleich als Pionierinnen für eine Individualisierung der Lebensformen auch im Pfarrhaus gelten.

Nicht zuletzt leidet die römisch-katholische Kirche in der Bundesrepublik unter ihrer Frauenfeindlichkeit, die sich vor allem am Verbot der Priesterweihe für Frauen festmacht. Die Soziologin Heidemarie Winkel hat in Auseinandersetzung mit der ökumenischen Bewegung des 20. Jahrhunderts deutlich gemacht, welch zentralen Stellenwert die Inklusionsfrage für die christliche Religion in der Neuzeit bekommt. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an der Kirche erweist sich dabei nicht

nur als eine Frage der *political correctness*, sondern als notwendige Voraussetzung für die Einheit der Kirche. Dass diese gleichberechtigte Teilhabe »so konfliktträchtig ist, liegt an ihrer Reichweite, die sich darin auszeichnet, dass sie traditionelle theologische Programmatiken herausfordert, indem sie beansprucht, allgemein etwas über die Konstitution christlicher Religion als inklusiver Gemeinschaft auszusagen.«<sup>20</sup> In jedem Fall ist deutlich, dass »[d]er Ausschluss von Frauen aus verschiedenste[n] kirchlichen Bereichen ... nicht mit der Inklusionsprogramm [der Kirche] vereinbar«<sup>21</sup> ist. Die evangelischen Kirchen haben insofern mit der Ordination von Frauen einen Schritt getan, der in seiner Bedeutung kaum zu überschätzen ist – sowohl im Hinblick auf ihre theologische Programmatik und ihre Glaubwürdigkeit als auch im Hinblick auf ihr Image in der Gesellschaft.

Es bedürfte deshalb gezielter und komplex angelegter empirischer Untersuchungen, bevor über die sozialen Folgen einer so genannten »Feminisierung« im evangelischen Pfarrberuf geurteilt werden kann. Die Dynamik der »Feminisierung« wird sich überdies *in the long run* von selbst neutralisieren. Frauen werden immer mehr selbstverständlicher und signifikanter Teil in allen zentralen Berufsfeldern der Gesellschaft. Damit verliert die Frage nach einer Feminisierung von Berufen ihren Sinn. In der Politik würde schon heute niemand mehr wagen zu unterstellen, dass das Bundeskanzleramt dadurch Schaden genommen hat, dass eine Bundeskanzlerin dieses Amt ausübt. Entscheidend ist die Professionalität der Berufsausübung, nicht das Geschlecht, wobei Angela Merkel viel dafür tut, in ihrem Amt auf eine Neutralisierung von Geschlecht hinzuwirken, und ihr Geschlecht »nebenamtlich« gleichwohl klug und dosiert zu inszenieren weiß, um die »Geschlechterverwirrung« in ihrer Partei nicht auf die Spitze zu treiben.<sup>22</sup> Frauen können paradoxerweise »das Thema ihrer Geschlechtszugehörigkeit

nur neutralisieren, indem sie es mitbedienen, damit ihre Kollegen es nicht aktualisieren – z. B. mit dem Stigma des ›Mannweibs‹ oder der ›Emanze‹. Geschlechtsneutralität erscheint hier also auf Seiten der Männer als ein institutionell gesichertes Arrangement, auf Seiten der Frauen als eine Neutralisierungsarbeit.«<sup>23</sup> So müssen Frauen ihr »männliches« Umfeld ihrer »normalen« Geschlechtszugehörigkeit erst einmal versichern, bevor sie auf der Irrelevanz dieser Zuschreibung bestehen können.

Frauen werden als das Besondere, als Ausnahme von der Regel, in ihrer Körperlichkeit (ihrem »Geschlecht«) sehr viel deutlicher *wahrgenommen* und beobachtet als Männer. Insofern ist es für Frauen, insbesondere in verantwortungsvollen Berufen, oft mühsam, eine Neutralisierung der Geschlechterdifferenz zu erreichen. In der Regel sind die Männer immer noch das Neutrale, die Frauen das Besondere, die legitimieren müssen, warum sie tun, was sie tun.

### Perspektiven: *doing* und *undoing gender* im Pfarrberuf

Die Normativität der Geschlechterdifferenz in Frage zu stellen, bedeutet nun keineswegs eine Anpassung an eine männliche Norm oder eine Tendenz zur Uniformierung der Geschlechter, wie oftmals unterstellt wird. Die Geschlechterdifferenz nicht mehr als *Leitdifferenz* für die eigene pastorale Identität und berufliche Arbeit zu akzeptieren bedeutet vielmehr, eine *Vielfalt* jenseits der Zwänge binärer Geschlechterkonstruktion zuzulassen und anzuregen und zu einem individuellen Stil zu ermutigen, der sich an den *sachlichen Aufgaben* und damit der professionellen Typik des Pfarrberufs orientiert und nicht an dem, was für eine Frau in einem bestimmten sozialen Kontext als »passend« gilt. Dadurch werden Pfar-

rerinnen darin bestärkt, eine *schöpferische Pluralität* jenseits der Normen und Zwänge der kulturell etablierten Geschlechterdifferenz zu entwickeln. Die Pfarrerin muss deshalb »weder den ›männlichen‹ geschlechtsspezifischen Fixierungen/Fiktionen des traditionellen Pfarrerbildes gleichen noch einem ›weiblich‹ geschlechtsspezifisch fixierten Bild der Pfarrerin als ›ganz anderer‹.«<sup>24</sup>

Die zunehmende Inklusion von Frauen in die Berufswelt wirkt darauf hin, dass die Grenzen zwischen den Geschlechtern verblassen und sich die Polarität des Geschlechtergegensatzes abschleift. Die Verhaltensrepertoires beider Geschlechter werden durch vielfältige Grenzüberschreitungen und Überlappungen mithin transformiert und desexuiert. Eine Pfarrerin im Talar trägt dann kein männliches Symbol mehr, sondern stellt eine Gelehrte und Verkündigerin eigenen Rechts dar. Analog kann auch das Predigen von der Kanzel herab oder der reflektierte Bezug auf die biblisch-christliche Tradition nicht mehr als substanziell »männliche« Tätigkeit ausgewiesen werden. Übernehmen Frauen die Tätigkeiten von Männern und Männer die Tätigkeiten von Frauen, verlieren die geschlechtsdifferenzierenden Bedeutungen von Tätigkeiten, Berufen, Eigenschaften, Kompetenzen oder Fähigkeiten ihren Sinn.

»Gender ist zwar an den Stereotypen orientiert. Aber dieser Determinismus wird durch Inklusionsprozesse in die Funktions- und Organisationssysteme der modernen Gesellschaft nachhaltig irritiert und relativiert. Die alten Kontrasttugenden der Geschlechter, die als *Genderstereotype* im semantischen Formenvorrat der Gesellschaft gespeichert sind, werden durch funktions- und organisationsspezifische Erwartungen überlagert, die durch ihre offenere Ausrichtung anstelle der normativ ausgelegten ›Geschlechtscharaktere‹ *in the long run* die besseren Anpassungsleistungen versprechen und deshalb erfolgreicher sind.«<sup>25</sup> Durch die Struktur der funktionalen Diffe-



renzierung, durch ihre Inklusionsparameter, die nicht auf Herkunft und Geschlecht rekurrieren, und ihre funktionale Orientierung an Kompetenzen und sachlichen Erfordernissen werden unweigerlich Symmetrieeffekte hervorgerufen. Zunehmend werden deshalb »[g]ender, aber vor allem auch ›race‹ und ›ethnicity‹ ... als unzulässige Zuschreibungs- und Diskriminierungsroutinen beobachtet, weil sie die funktionstypischen Qualitäten von Ausbildung und Professionalisierung herabsetzen und damit einfach kostspielig werden.«<sup>26</sup>

So ist der Pfarrberuf als Profession durch ganz bestimmte Kompetenzen und spezifische Erwartungen bestimmt, die genderneutral sind. Es ist Aufgabe eines Pfarrers oder einer Pfarrerin, das Evangelium glaubwürdig zu vermitteln und Menschen im Horizont des christlichen Wirklichkeitsverständnisses zu begleiten. Die Zuordnung zu einer der beiden Geschlechtsklassen ist dabei – anders als in Partnerschaft und Familie – sekundär. Der berufliche Kontext relativiert die Geschlechterdifferenzierung durch seine *eigene Leitorientierung*. Entscheidend ist, ob jemand gut predigen kann, und nicht, welcher Geschlechtsklasse er oder sie zuzuordnen ist.

Dies wird durch die EKD-Kirchenmitgliedschaftsbefragung von 1992 empirisch bestätigt. Der großen Mehrheit der Kirchenmitglieder ist es gleichgültig, ob ein Pfarrer oder eine Pfarrerin für sie zuständig ist. Ebenso befürwortet die große Mehrheit der evangelischen Christinnen und Christen in Deutschland, dass Frauen an kirchenleitenden Aufgaben mehr beteiligt werden. Interessant ist für die Mehrheit der Kirchenmitglieder demnach nicht, ob eine Pfarrerin oder ein Pfarrer für sie zuständig ist, sondern ob sich ein Pfarrer oder eine Pfarrerin als vertrauenswürdig, verlässlich und pastoral kompetent erweist.<sup>27</sup> Die Erwartungen der Gemeinden orientieren sich weitgehend an *Professionalitätskriterien* (wozu auch Erwartungen an die Glaubwürdigkeit der pastoralen

Person gehören) und nicht an der Frage des Geschlechts.<sup>28</sup> Dies zeigt sich auch hinsichtlich der Selbstbeschreibung von Pfarrerinnen und Pfarrern. So lassen sich Unterschiede in der Auffassung und Praxis des geistlichen Amtes und in der dogmatischen Orientierung unter Pfarrerinnen und Pfarrern keineswegs binär auf die Geschlechtsklassen verteilen.<sup>29</sup> In professionellen Zusammenhängen tritt die Geschlechterdifferenz in den Hintergrund. Die Profession wirkt aufgrund ihrer eigenen beruflichen Leitorientierung und strukturierenden Typik auf ein *undoing gender* und damit auf eine Relativierung der Geschlechterordnung hin.

Gleichzeitig ist nicht von der Hand zu weisen, dass unsere Gesellschaft der Unterscheidung nach Geschlecht nach wie vor eine sehr hohe Bedeutung einräumt und unsere ganzen Höflichkeits- und Kommunikationsregeln tiefgreifend davon bestimmt sind. So ist die Dynamik des *doing gender* auf Schritt und Tritt an der Interaktion einer Pfarrerin oder eines Pfarrers beteiligt und bestimmt die Wahrnehmungen und Erwartungen der Kommunikationsteilnehmerinnen und -teilnehmer – die eigenen und die fremden – mit, ob man das selbst nun begrüßen mag oder nicht.

Die konkreten und oftmals bedrückenden Folgen geschlechtlicher Zuschreibungen sind, insbesondere im Leben von Frauen, unübersehbar. Die Differenzierung von Personen nach Geschlecht muss deshalb ernst genommen und die Strategie des *doing gender* professionell und zugleich gezielt genutzt werden. Dies gilt beispielsweise für die *Seelsorge*, wenn sich Frauen mit ihren Problemen bewusst und gezielt an eine Pfarrerin wenden. Vor allem, wenn Frauen in Ehe und Familie oder im Berufsleben Repressionen von Männern erfahren haben, wird durch eine »Geschlechtersegregation« in der Seelsorge ein geschützter Raum geschaffen und damit Vertrauen ermöglicht, das die Betroffene in Bezug auf einen männlichen

Pfarrer vermutlich nicht in gleicher Weise entwickeln könnte. Vermehrt gilt dies umgekehrt auch für die kirchliche Arbeit mit Männern.

Die Geschlechterdifferenz wird bei der Strategie des *doing gender* allerdings gezielt und damit *reflektiert* verwendet in der Hoffnung, gerade durch die Verwendung der Differenz neue Spielräume des Verhaltens und Handelns für Frauen (und Männer) jenseits der Zwänge der Geschlechterordnung zu eröffnen und insbesondere Mädchen und Frauen zu ermutigen, sich nicht sofort wieder von der Abgrenzung von der »anderen Seite« her zu definieren. Die Geschlechterdifferenz wird insofern verwendet und damit erneut hervorgebracht, um sie gleichzeitig zu transzendieren und in Frage zu stellen. Dieses paradoxe Vorgehen kann, muss aber nicht gelingen, wie die widersprüchlichen Ergebnisse der *single-sex-education* zeigen. Statt eine Infragestellung geschlechtsklassenspezifischer Rollenklischees zu erreichen, kann ebenso das Gegenteil eintreten und können Frauen und Männer, Mädchen und Jungen, in ihren jeweiligen stereotypen Wahrnehmungen des »eigenen« und des »anderen« Geschlechts durch die Segregation auch bestärkt werden.

Diese *Paradoxien* im Umgang mit der Geschlechterdifferenz sind in gewisser Weise unvermeidlich. Verzichtete man auf die Thematisierung oder Differenzierung von Geschlecht und verwendete beispielsweise nur die traditionell androzentrischen Sprachformen und männlichen Symbole im Gottesdienst, würde selbstredend auch dadurch die Asymmetrie der Geschlechterordnung hervorgebracht und verstärkt und keineswegs relativiert und destabilisiert. Die Paradoxieprobleme des differenztheoretischen Feminismus sind insofern keineswegs zufällig. Umso entscheidender ist es, die Paradoxieprobleme zu *reflektieren* und nicht von der Beobachtung der Differenz und ihrer Stabilität auf Seinsverhältnisse rückzuschlie-

ßen und die Geschlechterdifferenz entsprechend naiv und naturalisierend als Personkategorie zu verwenden.

Sowohl das Verschweigen der Differenz als auch ihre Thematisierung und visuelle Inszenierung können auf eine Verstärkung oder Infragestellung der Geschlechterordnung hinauslaufen. Im Hinblick auf das Pfarramt empfiehlt sich daher ein *experimenteller und spielerischer Umgang* mit der Geschlechterdifferenz. So wird eine professionelle und für Genderdynamiken sensible Pfarrerin die Differenz punktuell hervorheben und thematisieren und sie in anderen Momenten ihrer pastoralen Arbeit souverän übergehen und ignorieren. Sie kann beispielsweise Frauen in ihrer Gemeinde über eine Erwachsenenbildungsreihe zu den Amtsträgerinnen in der frühen Kirche ermutigen, selbst mehr christliches Selbstbewusstsein und Vertrauen in ihre Gestaltungsmöglichkeiten zu entwickeln und Männer gleichzeitig darüber aufklären, dass Leitung in der christlichen Kirche keineswegs von Anfang an reine »Männersache« war. Zugleich wird sie in einer Predigt am Totensonntag von einer Thematisierung der Geschlechterdifferenz gezielt absehen, um die Aufmerksamkeit auf die geistliche Kommunikation selbst zu lenken und damit auf die existenziellen Fragen von Tod und Sterben, Trauer und ewiges Leben.

Die Strategie des *doing gender* ist in der pastoralen Praxis durch die Strategie des *undoing gender* zu ergänzen, eine Strategie, die die Konstrukteure des Geschlechts auf frischer Tat ertappt,<sup>30</sup> ihre dichotomen Grenzziehungen und Erwartungen nicht mehr akzeptiert und neue Selbstverständnisse und Lebensstile jenseits der binären Geschlechterordnung kreativ und mutig ausprobiert.

In diesem Zusammenhang möchte ich noch eine Überlegung zur Tradition und inhaltlichen Bestimmtheit des Pfarrberufs anschließen: Es ist eine wesentliche Quelle beruflicher Befriedigung, wenn sich Pfarrerrinnen und Pfarrer mit *den Inhalten*, die sie zu verkündigen und zu

vertreten haben, identifizieren können, wenn sie die Lebendigkeit der biblisch-christlichen Botschaft wahrnehmen und sich selbst ihren tröstenden und fordernden Aspekten aussetzen können. Es ist deshalb besonders für Frauen im Amt nicht unproblematisch, wenn sich die feministische Theologie teilweise recht deutlich von den Zentralinhalten der biblisch-christlichen Überlieferung distanziert und dabei zuweilen etwas vereinfachend und komplexitätsreduzierend verfährt und mehr oder weniger die ganze christliche Tradition und Kirche als patriarchal und frauenfeindlich charakterisiert. Auf diese Weise wird der Blick auf den Reichtum, die Differenziertheit und Humanität der biblisch-christlichen Botschaft verstellt und darüber hinaus die christliche Tradition mehr oder weniger Männern überlassen. Viele neuere Frauenforschungsarbeiten fordern dazu heraus, genauer hinzusehen und die biblischen Traditionen unter Gendergesichtspunkten differenzierter zu betrachten – und als eigenes Erbe in Anspruch zu nehmen.

Es geht in eine ähnliche Richtung, wenn Christine Janowski einen Teil der feministischen Theologie davor warnt, durch eine unkritische Rezeption von »Muttergottheiten, Naturreligionen, synkretistischer Belieblichkeit und mystischer Unbestimmtheit ... ihre Anschlussfähigkeit an eine Kirche des ›Wortes vom Kreuz‹ zu verlieren.«<sup>31</sup> Nur durch eine differenzierte theologische Kritik wird die feministische Theologie Pfarrerinnen weiterhelfen und zu einer selbstbewussten Interpretation und Praxis christlichen Glaubens und evangelischer Theologie anregen. Dies gilt nicht nur in dogmatischer, sondern auch in kirchenpolitischer Hinsicht. Uta Pohl-Patalong fordert in diesem Sinn, »Abstand zu nehmen von einer durchgängigen Bestimmung der kirchlichen Verhältnisse ... als patriarchal und männlich geprägt. Damit wird der Blick frei für die konkreten, realen Verhältnisse, denen eine bestimmte Pfarrerin in ihrer Arbeit

begegnet. Strukturen können jetzt präziser erfasst und ihnen entsprechend wirkungsvoller begegnet werden, statt sich auf generelle Zuschreibungen zu konzentrieren.«<sup>32</sup>

Die Theologinnen der ersten Stunde haben das *doing* und *undoing gender* auf ihre Art und Weise vorgemacht. Manche legten auf ihre »Andersheit« besonderen Wert, andere überschritten mutig und selbstbewusst die Geschlechtergrenzen und machten Männern das Terrain des geistlichen Amtes mit ihrer Hartnäckigkeit und ihren klugen Argumenten für eine rechtliche Gleichstellung streitig. Durch ihr unerschrockenes, engagiertes Auftreten und ihre Identifikation mit der Botschaft des Evangeliums haben sie individuell und *professionell* das Gesicht der Kirche verändert und wesentlich dazu beigetragen, dass sich der Pfarrberuf an Kriterien der Professionalität und nicht an denen der Geschlechterklassifikation orientiert. Viele dieser Theologinnen der ersten Stunde haben trotz der zahlreichen Probleme und Entbehrungen, die sie als Frauen in einem Männerberuf zu bewältigen hatten, ein erstaunlich hohes Alter erreicht. Das resultiert, so vermuten ihre Biografinnen, nicht zuletzt daraus, dass sie an ihren Dienst, den sie als Auftrag Jesu Christi verstanden und ausübten, trotz aller Schwierigkeiten gerne und dankbar zurückdachten und sie ihre Arbeit über alles liebten.<sup>33</sup> Nicht zuletzt darin könnten sie heutigen Pfarrerinnen Vorbild und Ermutigung sein.

#### Anmerkungen

- 1 Vgl. Pierre Bourdieu, *Die männliche Herrschaft*, Frankfurt a. M. 2005.
- 2 Vgl. dazu unter Bezugnahme auf eine empirische Studie: Isolde Karle, *Zur Unterscheidung von Prediger und Predigerin*, in: PThI 15 (1995), 291–305, 291ff.
- 3 So argumentierte noch in den 1960er-Jahren Wolfgang Trillaas, dass die Leitung der Gemeinde eine väterliche, keine mütterliche Aufgabe sei und die Frau davor bewahrt werden müsse, »unter dem Schein der Gleichberechtigung um die Ei-

- gentümlichkeit ihres Dienstes betrogen ... zu werden«. Trillhaas fährt fort: »Es geht nämlich darum, der Theologin im Amt den Dienst zuzuweisen, den sie und nur sie der Kirche zu leisten vermag. Es geht darum, dass sie zu dem Dienst hindurchfindet, in dem sie nicht nur davor bewahrt ist, Ersatz für den Pastor zu sein, sondern in dem sie – umgekehrt – durch den männlichen Pastor gar nicht ersetzt werden kann.« Wolfgang Trillhaas, Amt der Theologin, in: LM 1 (1962), 201, Hervorhebung durch die Verfasserin. Nicht Konkurrenz, sondern Ergänzung war die Rhetorik, die Frauen von den Zentren kirchlicher Macht ausschließen sollte. Zum langen und umstrittenen Weg zur Frauenordination in den evangelischen Kirchen der EKD vgl. Karle, Zur Unterscheidung von Prediger und Predigerin, 291–305 und: »Darum wagt es Schwestern ...«. Zur Geschichte evangelischer Theologinnen in Deutschland, Frauenforschungsprojekt zur Geschichte der Theologinnen (Göttingen) mit Beiträgen von Andrea Bieler, u. v. a., Neukirchen 1994.
- 4 Vgl. Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls 166/der Kongregation für die Glaubenslehre: Schreiben an die Bischöfe der Katholischen Kirche über die Zusammenarbeit von Mann und Frau in der Kirche und in der Welt vom 31. Juli 2004.
  - 5 Vgl. Erving Goffman, Das Arrangement der Geschlechter, in: Ders., Interaktion und Geschlecht, Huber A. Knoblauch (Hg.), Frankfurt a. M. 1994, 105–158, 151.
  - 6 Vgl. Angelika Wetterer, Dekonstruktion und Alltagshandeln. Die (möglichen) Grenzen der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit, in: Dies. (Hg.), Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen, Frankfurt a. M. 1995, 223–246, 241.
  - 7 Angelika Wetterer, Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Einleitung, Frankfurt a. M. 1995, 11–28, 21.
  - 8 Wetterer, Dekonstruktion und Alltagshandeln, 231, Hervorhebung I.K.
  - 9 A. a. O., 233.
  - 10 Goffman, Das Arrangement der Geschlechter, 119.
  - 11 Vgl. Ursula Offenberger, Stellenteilende Ehepaare im Pfarrberuf. Kooperation und Arbeitsteilung, Münster 2008.
  - 12 Vgl. a. a. O., 42ff.
  - 13 Cornelia Behnke/Michael Meuser, Vereinbarkeitsmanagement. Die Herstellung von Gemeinschaft bei Doppelkarrierepaaren, in: Soziale Welt 2 (2003), 163–174, 172.
  - 14 Offenberger, Stellenteilende Ehepaare im Pfarrberuf, 62.
  - 15 Vgl. a. a. O., 58ff.
  - 16 Vgl. Goffman, Das Arrangement der Geschlechter, 131.

- 17 Vgl. Barbara Vinken, Die deutsche Mutter. Der lange Schatten eines Mythos, Zürich 2001, 95.
- 18 Vgl. dazu Isolde Karle, Deprofessionalisierung im Pfarrberuf?, in: LVK-Forum, 1 (2008), 33–44.
- 19 Das ist auch das Ergebnis von Offenberger: Auf der einen Seite ist eine Tendenz zu einer Universalisierung und Neutralisierung von Geschlecht im Pfarrberuf klar erkennbar, auf der anderen Seite aber wird, z. B. durch die Verteilung der Geschäftsführung auf den Mann und der seelsorglichen Akzentsetzung bei der Frau, die Geschlechtstypik reproduziert: »Die Pfarrerinnen sehen zwar die Bedeutung dieser Dimension der Arbeit, geben aber explizit der seelsorglichen Arbeit den Vorzug. Verwaltungserfahrung aber ist ein Kriterium für den innerkirchlichen Aufstieg, so dass die interviewten Frauen sich mit der Bevorzugung der Seelsorgearbeit in dieser Hinsicht selbst marginalisieren.« Offenberger, Stellenteilende Ehepaare im Pfarrberuf, 4.
- 20 Heidemarie Winkel, Religion, Inklusion und Geschlechterungleichheit. Zur Kommunizierung des Geschlechterverhältnisses in Mission und Ökumene, in: Christine Weinbach (Hg.), Geschlechtliche Ungleichheit in systemtheoretischer Perspektive, Wiesbaden 2007, 233–264, 254.
- 21 A. a. O., 255.
- 22 Eine ähnliche Dynamik lässt sich bei Sportlerinnen in »Männersportarten« oder bei Frauen in der US-Army beobachten, die in ihrer Freizeit nicht selten darauf hinwirken, sich als weiblich zu inszenieren, um noch als »Frauen« kenntlich – und begehrenswert – zu sein. Vgl. Isolde Karle, »Da ist nicht mehr Mann noch Frau...«. Theologie jenseits der Geschlechterdifferenz, Gütersloh 2006, 111ff. und 157.
- 23 Stefan Hirschauer, Die soziale Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit, in: KZSS 46 (1994), 668–692, 678.
- 24 Gerdi Nützel, Die Pfarrerin ist ganz anders? Die Relevanz der Geschlechterdifferenz für die Reflexion der pastoralen Arbeit von Theologinnen, in: Helga Kuhlmann (Hg.) »Und drinnen waltet die züchtige Hausfrau.« Zur Ethik der Geschlechterdifferenz, Gütersloh 1995, 232–252, 251. Frauen müssen sich demnach »nicht daran orientieren, genauso gut zu sein wie Männer, andererseits auch nicht daran, anders zu sein und damit wieder auf die ergänzende Rolle festgelegt zu werden. Konkret müssen sich Pfarrerinnen also nicht darauf festlegen lassen, besonders beziehungsorientiert zu arbeiten, eine leiborientierte Spiritualität zu entwickeln, für die Kollegialität im Team verantwortlich zu sein oder ihren Schwerpunkt in der Seelsorge zu setzen.« Uta Pohl-Patalong, Wie anders ist die Pfarrerin?, in: DtPfrBl 100 (2000), 298–302, 301f.

- 25 Ursula Pasero, Gender, Individualität, Diversity, in: Dies./Christine Weinbach (Hg.), *Frauen, Männer, Gender Trouble. Systemtheoretische Essays*, Frankfurt a. M. 2003, 105–124, 108.
- 26 A. a. O., 121.
- 27 Vgl. Klaus Engelhardt (Hg.), *Fremde Heimat Kirche. Die dritte EKD-Erhebung über Kirchenmitgliedschaft*, Gütersloh 1997, 389.
- 28 Zur Professionalität der Professionen vgl. Isolde Karle, *Der Pfarrberuf als Profession. Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft*, Stuttgart <sup>3</sup>2008. Bei der Kirchenmitgliedschaftsbefragung von 1992 wurden die Kirchenmitglieder gefragt, ob sich ihrer Meinung nach Pfarrerinnen und Pfarrer in der Berufsausübung unterscheiden. 66 Prozent im Westen und 53 Prozent im Osten antworteten mit Nein, ca. 20 Prozent mit »weiß nicht« und nur 16 Prozent im Westen und 24 Prozent im Osten mit Ja. Vgl. a. a. O., 388.
- 29 Vgl. dazu die Ergebnisse der Studie von Edward Lehman unter US-Pfarrerinnen und -Pfarrern, die eine starke Individualisierung und Pluralisierung im Selbstverständnis des pastoralen Berufs erkennen lassen: Edward C. Lehman, *Gender and Work. The Case of the Clergy*, New York 1993, 181.
- 30 Vgl. Carol Hagemann-White, *Die Konstrukteure des Geschlechts auf frischer Tat ertappen? Methodische Konsequenzen einer theoretischen Einsicht*, in: *Feministische Studien* 2 (1993), 68–78.
- 31 Christine Janowski, *Umstrittene Pfarrerin. Zu einer unvollendeten Reformation der Kirche*, in: Martin Greiffenhagen (Hg.), *Das evangelische Pfarrhaus. Eine Kultur- und Sozialgeschichte*, Stuttgart 1984, 83–107, 86.
- 32 Pohl-Patalong, *Wie anders ist die Pfarrerin?*, 302.
- 33 Vgl. *Dem Himmel so nah – dem Pfarramt so fern. Erste evangelische Theologinnen im geistlichen Amt*, bearb. von Hannelore Erhart u. a., *Neukirchen-Vluyn* 1996, 5.