

Isolde Karle

## Stellenteilung im Gemeindepfarramt – ein Modell der Zukunft?

*Prof. Dr. Isolde Karle ist Professorin für Praktische Theologie an der Universität Bochum und hat über den Pfarrberuf als Profession habilitiert.*

Stellenteilung – das klingt modern und fortschrittlich. In der Kirche gilt dies einmal mehr, betrachtet die Kirche das Teilen doch prinzipiell als christliche Tugend – nach dem Motto: Teilen ist immer gut. In Zeiten finanzieller Sparmaßnahmen hat sich die Stellenteilungspraxis im Pfarrberuf zudem als ein willkommenes Instrument für viele Kirchenleitungen erwiesen, um Stellen zu reduzieren und auf diese Weise Geld einzusparen. Zugleich hat man über die Teilung von Dienstaufträgen versucht, möglichst viele Personen in den Pfarrdienst einzustellen und damit einen personalen Überhang auszugleichen. Insbesondere im Hinblick auf Pfarrerehepaare versprach die Teilung von Gemeindepfarrstellen eine optimale Lösung gleich in mehrfacher Hinsicht zu bieten: Die Ehepaarregelung schien weiterhin die Einheit des Pfarrdienstes gewährleisten zu können, das 'ganzheitliche' Leben im Pfarrhaus zu ermöglichen, Geld zu sparen und nicht zuletzt auch dem Bedürfnis nicht weniger Pfarrerehepaare entgegenzukommen, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, ohne auf das traditionelle Modell der Pfarrfamilie zurückgreifen zu müssen. Nicht zu-

letzt deshalb haben viele Theologinnenkonvente, Frauenbeauftragte und feministische Theologinnen das Modell der Stellenteilung als Frauenförderinstrument propagiert.

Doch nach nun einigen Jahren der Stellenteilungspraxis hat sich vielfach Ernüchterung eingestellt. Die erschreckenden Scheidungszahlen unter stellenteilender Pfarrerehepaaren veranlassen viele Kirchenleitungen neu über ihre Stellenteilungspolitik nachzudenken und ihre teilweise restriktiven Vorgaben bezüglich der Zwangsteilung von Pfarrerehepaaren zu lockern oder auch ganz aufzugeben. Aber auch unter anderen stellenteilenden Gemeindepfarrerinnen und -pfarrern lässt sich eine nicht unerhebliche berufliche Unzufriedenheit beobachten. Dieser beunruhigende Befund gibt Anlass darüber nachzudenken, ob die Stellenteilung im Pfarrberuf wirklich ein Modell für die Zukunft ist.

Der Pfarrberuf, so die These dieses Aufsatzes, ist durch eine bestimmte *Typik* und Berufsstruktur geprägt, die er nur mit wenigen anderen Berufen teilt.<sup>1</sup> Es sind vorwie-

1 Vgl. dazu ausführlich: I. Karle, Der Pfarrberuf als Profession. Ein Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft, Gütersloh 2001.

gend die klassischen *Professionen* (Ärzte, Richterinnen, Pfarrerinnen und Pfarrer), die aufgrund der Existenzialität ihrer Sachthematiken (Gesundheit, Recht und Glaube) durch eine spezifische Problemtypik geprägt sind. Diese zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass die persönliche Begegnung von Mensch zu Mensch und das dadurch mögliche *Vertrauen* für die professionelle Beziehung eine weitaus größere Rolle spielt als in anderen beruflichen Beziehungen – beim Brötcheneinkauf beim Bäcker etwa oder bei Verwaltungsaufgaben im Rathaus. Aufgrund der grundlegenden Bedeutung des Vertrauens und der personalen Beziehung zu der oder dem Professionellen ist es bei keiner Profession möglich, Person und Beruf sowie Freizeit und Arbeitszeit strikt und überschneidungsfrei voneinander zu trennen. Es ist aus demselben Grund oft auch nicht einfach, die professionelle Arbeit eindeutig zu quantifizieren und von nichtprofessioneller Arbeit abzugrenzen. Nicht zuletzt deshalb geraten vor allem stellenteilende Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer, bei denen diffuse und nicht völlig eindeutige Rollenbeziehungen und -erwartungen eine weitaus größere Rolle spielen als bei Funktionspfarrinnen und -pfarrern, mehr oder weniger zwangsläufig in Konflikt mit den Erwartungen, die sie selbst berechtigterweise an eine halbe Stelle haben. Es kommt bei einer Profession wie dem Pfarrberuf fast zwangsläufig zu einer *Kollision der Erwartungen*, die Gemeindeglieder an die pastorale Professionalität einerseits und Berufsausübende an halbe Stellen andererseits haben. Die Folgelasten der Stellenteilungspraxis im Pfarrberuf müssen insofern realistisch wahrgenommen und dürfen nicht aus ideologischen Überlegungen und falschen Hoffnungen heraus ausgeblendet werden.

Im Folgenden sollen diese Folgelasten und die auftretenden Dynamiken der Stellenteilungspraxis im Gemeindepfarramt ausführlich beschrieben und analysiert werden, um die Möglichkeiten und Grenzen der Stellenteilungspraxis im Pfarrberuf präziser wahrnehmen zu können und die paradoxen Folgen, die das Modell der Stellenteilung für das pastorale Berufsbild und die Deprofessionalisierungstendenzen im Pfarrberuf mit sich bringt, realistisch einschätzen zu können.

## Das Problem

### *Berufliche Unzufriedenheit*

Bei Fortbildungsveranstaltungen für stellenteilende Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer der VELKD ist – anders als auf Pfarrerfortbildungen sonst – ein erschreckendes Maß an Frustration und Unzufriedenheit festzustellen. Es ist offensichtlich: Stellenteilung wird von vielen Pfarrerinnen und Pfarrern als psychisch, sozial und finanziell unbefriedigend erlebt. Das gilt insbe-

sondere im Gemeindepfarramt, das sich deutlich schwerer als das Funktionspfarramt in seinen Aufgaben klar begrenzen, strukturieren und aufteilen lässt. In der Regel machen stellenteilende Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer die Erfahrung, dass sie weit mehr als 'die Hälfte' arbeiten. Sie fühlen sich deshalb nicht selten ausgebeutet und frustriert, frustriert nicht zuletzt auch aufgrund der mangelnden finanziellen Anerkennung, die sie für ihr Überengagement erfahren. Heinz-Günter Beutler-Lotz hat die Frustration eines halbbezahlten Landpfarrers vor einigen Jahren beschrieben.<sup>2</sup> Nach zwei Hochschulstudiengängen, diversen Dienstjahren und einer hohen inneren Motivation für den Pfarrberuf ist es enttäuschend und demütigend, als vierzigjähriger Familienvater von drei Kindern auf dem monatlichen Gehaltszettel weniger als 2000 DM ausgewiesen zu bekommen. Dem Alimentsprinzip wird damit kaum mehr entsprochen, und das Missverhältnis von (qualifiziertem) Arbeitseinsatz und Bezahlung liegt auf der Hand. Beutler-Lotz beschreibt seine Gefühle: "Nichts Halbes und nichts Ganzes. Ein krummer Wert. Und wie leicht werden Menschen ohne Wert krumm. Und wie bitter und ironisch werden Menschen mit bitteren Arbeitsbedingungen."<sup>3</sup> Dabei hat er zusammen mit seinem Kirchengemeinderat durchaus nach Möglichkeiten gesucht, sich zu entlasten, zum Beispiel durch die Delegation von Geburtstagsbesuchen. Doch nicht nur Entlastung, auch Enttäuschung bringt diese Art der Delegation mit sich: "Und Verlust auf Pfarrernähe. Das bringt uns zu einem katholischen Modell. Der Pfarrer fliegt zu geistlichen Worten ein, ansonsten ist er nicht zu erreichen... Das kann es doch auch nicht sein. Was kann dann die theologische Betrachtung noch leisten, wenn sie ohne Kontakt zu den Menschen geschieht?"<sup>4</sup> Beutler-Lotz kommt schließlich, nicht ohne Bitterkeit und Sarkasmus, zu dem Schluss: "Halbe Gemeinden und halbe Pfarre! gibt es nicht. Nur halb bezahlte Pfarrer. Zum Wohle der Kirche. Und zu Lasten der Rente und der Familie. Das habe ich inzwischen hautnah erkannt."<sup>5</sup>

Auch Reinhard Schmidt-Rost betont, wie negativ sich die schlechte finanzielle Versorgungslage bei Stellenteilenden und bei Vikarinnen und Vikaren auf das Sozialprestige, die Motivationslage und das Selbstverständnis von Pfarrerinnen und Pfarrern auswirkt. Erhalten Vikarinnen und Vikare nach einem langen und anspruchsvollen Studium nur noch den Sozialhilfesatz als Lebensunterhalt, geht damit zwangsläufig ein Prestige- und längerfristig unweigerlich auch ein Qualitätsverlust einher. Das berufliche Selbstbewusstsein leidet zudem empfindlich: "Die schlechte Versorgungslage... führt zu völliger Demoralisierung und Demotivation der jüngeren Pfarrergeneration und zum Austrocknen des Nachwuchses."<sup>6</sup> Die theologischen Fakultäten können ein trauriges Lied davon singen.

<sup>2</sup> H.-G. Beutler-Lotz, Ein Sandkorn Gottes. Betrachtungen eines halb-bezahlten Landpfarrers, DtPfrBl 96 (1996), 532-534.

<sup>3</sup> A.a.O., 532.

<sup>4</sup> A.a.O., 534.

<sup>5</sup> A.a.O., 533. Zum Zusammenhang von abnehmendem Fürsorge-

schutz der Landeskirchen und Burnout und Frustration bei Pfarrern und Pfarrerinnen vgl. unter dem Begriff "Package-deal" ausführlich: Karle, Der Pfarrberuf als Profession, 274ff.

<sup>6</sup> R. Schmidt-Rost, Wie verändert Teildienst das Berufsbild?, DtPfrBl 100 (2000), 545-549, 548.

Nun wird vielfach argumentiert, Stellenteilende müssten eben sehen, dass sie tatsächlich nur 'halb' arbeiten, also nicht mehr als 25 Wochenstunden zum Beispiel. Sie müssten lernen, sich entsprechend abzugrenzen, nein zu sagen und sich selbst und ihre eigene Bedeutung zu relativieren. Dann wären sie auch nicht so frustriert und fühlten sich nicht so ausgebeutet. Doch auch dieser gut gemeinte Vorschlag, der vielfach an der Realität vorbeigeht, birgt viele Folgeprobleme. Denn versuchen sich stellenteilende Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer erfolgreich gegen Erwartungen von Seiten der Gemeinde zu wehren und auf ihrer halben Arbeitszeit zu bestehen, werden sie in der Regel noch weit mehr als ihre Vollzeit arbeitenden Kolleginnen und Kollegen in eine unangenehme Defensivstellung gedrängt. Sie leben mehr oder weniger in dem ständigen Bemühen, sich abzugrenzen, weil kontinuierlich höhere Erwartungen an sie gerichtet werden, als sie sinnvollerweise mit einer halben Stelle erfüllen können. Dadurch schneiden sie sich die Möglichkeiten einer positiven Identifikation mit dem Beruf selbst ab. Zugleich verbrauchen sie viel Zeit und Kraft damit, sich zu rechtfertigen, über die Begrenzung von Arbeitszeiten und pastoralen Verpflichtungen zu diskutieren und ihre Rechte einzuklagen. Mit ihrem reduzierten Engagement reduziert sich darüber hinaus auch noch die psychisch wichtige soziale Anerkennung für ihr Tun. Neben die finanzielle Misere tritt zusätzlich die mangelnde soziale Bestätigung und Achtung, bislang eine wesentliche Stimulanz, um mit der außergewöhnlich hohen Arbeitsbelastung und Verantwortung im Pfarrberuf fertig zu werden.<sup>7</sup>

Nicht nur Überengagement führt zu Burnout und innerer Leere. Auch der Zwang, laufend Erwartungen enttäuschen zu müssen und ständig über die Grenzen der eigenen Möglichkeiten diskutieren zu müssen, laugt aus und macht müde. Die Abgrenzungspolitik der Stellenteilungspraxis führt insofern nicht weniger zu Burnout als die Überforderung und der unrealistische Versuch, möglichst allen oder auch nur den meisten Erwartungen einer Gemeinde gerecht werden zu wollen.

#### *Ineffektivität und Gruppendynamik*

Die Stellenteilungspraxis ist, jedenfalls im Gemeindepfarramt, in vieler Hinsicht *ineffektiv*: Sitzungen, Dienstbesprechungen, Pfarrkonvente, Distriktskonvente, sozial wichtige Geschehnisse vor Ort, zentrale Veranstaltungen in der Kirche oder was auch immer – all diese Gremien und Veranstaltungen müssen oder sollten, so die explizite Erwartung der Kirchenleitungen, Dekanate oder Gemeinden, von allen Professionellen, ob diese nun halb oder ganz arbeiten, besucht werden. Dies gilt selbst für Pfarrerehepaare, die in diesen Fällen nicht nur doppelten Einsatz leisten, sondern überdies auch noch mit dem Problem konfrontiert sein können, einen Babysitter für die Kirchengemeinderatssitzung zu engagieren, der dann auch noch zusätzlich Geld kostet. Der vermehrte zeitliche, psychische und zum Teil finanzielle Aufwand ist beträchtlich. Doch damit nicht genug. Der Kommunikations- und Abstimmungsbedarf nimmt bei Stellenteilung

darüber hinaus überproportional zu, weil, insbesondere bei stellenteilenden Pfarrerehepaaren, unterstellt wird, dass der jeweils andere informiert ist. Viele Gespräche von Gemeindegliedern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden gleich schon doppelt geführt, damit beide Bescheid wissen. Darüber hinaus können plötzlich und völlig unvermutet bestimmte Informationen eine entscheidende Bedeutung gewinnen, die der stellenteilende Partner nicht weitergegeben hat, weil sie ihm als völlig belanglos erschienen. Daraus entstehen dann wieder Pannen, Missverständnisse und Konflikte, die wiederum einen vermehrten Zeit-, Kraft- und Kommunikationsaufwand bedeuten.

Schließlich muss auch die Kontaktpflege mit Kirchengemeinderätinnen und -räten und anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von allen Professionellen einer Gemeinde geleistet werden. Es ist nicht möglich, das Kennenlernen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzuteilen. Jeder Stelleninhaber und jede Stelleninhaberin ist auf eine gute Kooperation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angewiesen. Die Kontaktpflege muss deshalb von beiden Stellenteilenden in mehr oder weniger dem gleichen Umfang wahrgenommen werden als von 'ganzen' Pfarrerehepaaren.

Selbstverständlich gibt es auch einige Arbeitsbereiche im Gemeindepfarramt, die gut geteilt werden können und eine reale Entlastung bringen. So können die Seelsorgebezirke klar differenziert werden. In der Konsequenz ist dann nur eine pastorale Person für die anfallenden Kasualien und die Seelsorge zuständig. Auch der Wechsel bei der Feier der Gottesdienste bringt eine spürbare Arbeitsentlastung für den jeweils anderen Stellenteilungspartner mit sich. Doch suggeriert der Begriff und die Idee der Stellenteilung prinzipiell eine falsche Vorstellung von der Teilbarkeit pastoraler Arbeit. Denn implizit wird beim Stellenteilungsmodell vorausgesetzt, dass eine bestimmte Menge von Arbeit mehr oder weniger objektiv vorhanden ist, die jetzt nur noch wie ein Kuchen aufzuteilen ist. Pastorale Arbeit ist aber kein Nullsummenphänomen. Sie kann sich insgesamt vervielfachen oder auch insgesamt zurückgehen, sie liegt nicht als objektive Quantität vor, die sich durch Teilung schlicht halbieren würde.

Konkret bedeutet dies: Durch die Praxis der Stellenteilung vervielfacht sich die pastorale Arbeit, ohne dass damit viel gewonnen und erreicht wird. Dies liegt nicht nur an dem enormen Aufwand an Kommunikation, den ständig notwendigen Absprachen und einer oftmals zeitlich wie menschlich strapaziösen Teamarbeit. Die Arbeit vervielfacht sich bei der Stellenteilungspraxis allein schon durch die *vermehrte Präsenz*, die die Dopplung von professionellen Personen mit sich bringt. Ist beispielsweise bei Pfarrerehepaaren die Pfarrerin gerade in der Schule um Religionsunterricht zu erteilen, der Pfarrer aber zu Hause präsent und damit ansprechbar, kann er sich dem Klingeln an der Tür kaum entziehen. Viele der Gespräche, die auf diese Weise zustande kommen und keineswegs immer nur existenziellen Charakter haben würden überhaupt nicht stattfinden, wenn nicht der ein

<sup>7</sup> Vgl. dazu ausführlich: Karle, Der Pfarrberuf als Profession, 108ff.

von beiden Pfarrern/Pfarrerinnen anwesend wäre. Nicht wenige stellenteilende Ehepaare reagieren auf diese Vervielfachung von Arbeit, indem sie ihre Präsenz und Ansprechbarkeit gezielt reduzieren und nur noch den Anrufbeantworter laufen lassen, um in der Zeit, in der die eine engagiert ist, ungestört anderen Dingen nachgehen zu können. Doch ist diese als abweisend empfundene Praxis der Gemeinde in der Regel nur schwer verständlich zu machen. Man erzeugt Frustrationen und Enttäuschungen, obwohl man immer noch deutlich mehr als 'halb' engagiert ist. Erziehungsversuche im Hinblick auf die Gemeinde sind darüber hinaus sehr mühsam und nur selten von Erfolg gekrönt. Die eigene berufliche Perspektive ist in der Regel nur schwer vermittelbar, vor allem nicht bei Ehrenamtlichen, die sich für die Kirche nachhaltig engagieren und deshalb oft wenig Verständnis für professionelle Abgrenzungsversuche dieser Art mitbringen.

Im Endeffekt heißt Stellenteilung deshalb nicht selten doppelte Arbeit bei halber finanzieller und sozialer Anerkennung. Dies erklärt unmittelbar die berufliche Unzufriedenheit von vielen Stellenteilenden. Darüber hinaus bringt die Stellenteilungspraxis aber auch *gruppendynamisch* ganz eigene Probleme mit sich, die sich die Betroffenen nicht selbst zurechnen dürfen, weil sie in der Struktur der Sache selbst liegen. Durch Stellenteilung vervielfältigt sich das pastorale bzw. professionelle Personal. Statt einem Pfarrer hat man nun zwei, eine Tatsache, die in vielen Zusammenhängen durchaus geschätzt wird – bei der Abwechslung der Feier der Gottesdienste, im Hinblick auf die unterschiedlichen Stärken und Schwächen, die der eine oder die andere Professionelle mitbringt etc. Aber in bestimmten Zusammenhängen wirkt sich die Dopplung des professionellen Personals interaktiv auch problematisch aus und verkompliziert die kommunikative Situation erheblich. Dies kann insbesondere bei Kirchengemeinderatssitzungen und Dienstbesprechungen vor Ort der Fall sein, im Umgang mit der Sekretärin oder mit anderen wichtigen Mitarbeitern. Die Dopplung der professionellen Personen geht in der Kooperation mit Ehren- und Nebenamtlichen mit einer oft als problematisch empfundenen Pfarrerdominanz und pastoralen Überlegenheit einher, gegen die sich das Gremium bzw. gegen die sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter automatisch und oft ohne sich dessen bewusst zu sein, zu wehren versuchen. Vor allem die geballte Macht von einem gut kooperierenden Pfarrerehepaar kann für ein Gremium belastend sein, das sich entsprechend schnell und ohne dass dafür sachliche Gründe vorliegen müssen, gegen neue Vorschläge des Pfarrerehepaars wehrt. Tritt dagegen nur der eine oder die andere auf, reagiert das Gremium in der Regel viel kooperativer und ist die Atmosphäre merklich entspannter. Die 'schwächere' Position des einen Pfarrers bzw. der einen Pfarrerin macht ihn bzw. sie paradoxerweise letztlich sympathischer und stärker als das geballte Auftreten von zwei Personen.

Die Kirchenleitungen haben das Problem der Pfarrerdominanz zum Teil erkannt und deshalb mancherorts dar-

aus die Konsequenz gezogen, dass nur eine oder einer von beiden Stellenteilenden Stimmrecht im Kirchenvorstand haben dürfe. Dies wiederum ist für denjenigen bzw. in der Regel *diejenige* gänzlich unbefriedigend, die sich doppelt engagiert, von der auch die Präsenz im Gremium in jedem Fall erwartet wird, die dann aber nicht einmal per Stimmrecht mitbestimmen und konkreten Einfluss ausüben kann und deren Position dem Gremium und dem stellenteilenden Partner gegenüber dadurch einmal mehr geschwächt wird. Bei Pfarrerehepaaren verschärft diese Regelung in bedenklicher Weise die gesellschaftliche Asymmetrie zwischen Mann und Frau und damit eine problematische und frustrierende interaktive Dynamik, die sich nicht nur auf die Zufriedenheit mit dem Beruf, sondern fatalerweise auch auf diejenige mit der Ehe auswirkt.

#### *Das ehegefährdende Potenzial der Stellenteilungspraxis bei Pfarrerehepaaren*

Das ehegefährdende und -zerstörende Potenzial der Stellenteilungspraxis ist mittlerweile ein Thema, das viele Landeskirchen beschäftigt und beunruhigt und die Kirchenleitungen zum Umdenken herausfordert, vor allem hinsichtlich der Zwangsstellenteilung bei Pfarrerehepaaren, die über Jahre hinweg praktiziert wurde. Warum ist die Stellenteilungspraxis so gefährdend für Pfarrerehen? Wie erklärt sich die hohe Scheidungsrate unter Pfarrerehepaaren?

Stellenteilung im Gemeindepfarramt scheint ein Modell zu sein, das ganz im Gegensatz zur ursprünglich gehegten Erwartung für Pfarrerehepaare keineswegs besonders geeignet, sondern eher besonders ungeeignet und problematisch zu sein scheint. Die Gründe sind in einem ganzen Bündel von interaktiven Prozessen und Dynamiken zu sehen. Einige will ich im Folgenden benennen.

Ist der Pfarrberuf ohnehin dadurch geprägt, dass sich Person und Amt, Arbeitszeit und Freizeit nur bedingt voneinander unterscheiden lassen und es vielfach zu Überschneidungen und Kopplungen kommt, lässt sich *Privates und Berufliches* für Pfarrerehepaare noch viel weniger voneinander differenzieren. Es ist für Pfarrerehepaare noch viel schwerer als für andere Pfarrerinnen und Pfarrer, ein berufliches 'Außen' zu konstruieren. Erzählt der eine von seinem Ärger mit dem Kindergarten, berichtet er nicht nur von seiner eigenen Berufswelt, an der die andere lediglich kommunikativ und beratend partizipiert, sondern immer auch von der gemeinsamen Welt und damit letztlich dem gemeinsamen beruflichen Ärger. Die Ausgleichsmechanismen für beruflich bedingten Stress sind insofern erheblich reduziert im Vergleich zu Paaren, die unterschiedlichen Berufen nachgehen und in unterschiedlichen sozialen Kontexten eine jeweils eigene Berufsidentität entwickeln. Außerdem kann ein Pfarrer, der mit seiner Ehefrau kooperiert, seinem Ärger über seine 'Kollegin' kaum ungehemmt Luft machen, wie das bei anderen Kollegenkonstellationen durchaus möglich und psychisch sehr entlastend ist. Es fehlt ein natürliches Ventil für innerlich angestaute Frustration. Bei Pfarrerehepaaren ist die Unterscheidung von innen (Familie) und außen (Beruf) mithin nahezu eingezogen.

Die äußerst enge Kopplung von Privatem und Beruflichem verlangt sehr viel vom psychischen Haushalt der Beteiligten, und sie macht es beiden Professionellen schwer, eine gesunde Distanz zum Beruf und damit auch zu den Belastungen des pastoralen Alltags zu gewinnen und zu wahren. Verschärft wird diese Situation noch durch den völlig inakzeptablen Umstand, dass nicht wenige Pfarrergesetze die wechselseitige Vertretung der Ehepartner im Krankheitsfall oder auch im Mutterschutz vorsehen. Gerade in den Zeiten also, in denen das Ehepaar durch Krankheit oder durch Familienzuwachs familiär ohnedies besonders belastet ist, steigt noch einmal die berufliche Anforderung für den einen von beiden. Dass sich diese Arbeitsbedingungen nicht förderlich auf eine Ehe auswirken, liegt auf der Hand.

Für manche Pfarrerehepaare ist auch die interne berufliche *Kooperation* ein Problem. Dass zwei sich lieben, heißt noch lange nicht, dass sie beruflich miteinander kooperieren können, dass sie ihre beruflichen Vorstellungen und Visionen miteinander teilen und sich im Beruf gegenseitig fördern und verstärken statt behindern und belasten. Kooperation ist zwar immer eine heikle Angelegenheit, vor allem in einem Beruf, der so stark von individuellen Überzeugungen und vom individuellen Gestaltungswillen Einzelner lebt wie der Pfarrberuf, aber das Prekäre ist, dass bei Pfarrerehepaaren Kooperationsprobleme zugleich auch Kommunikations- und damit Eheprobleme sind.

Auch die Situation der *Konkurrenz* taucht bei Pfarrerehepaaren verschärft auf, weil die beiden Personen eines Ehepaars viel stärker miteinander verglichen werden als zwei andere Kollegen oder Kolleginnen, die 'nur' auf beruflicher Ebene zusammen arbeiten. Ein Ehepaar ist geradezu dazu prädestiniert, miteinander zu konkurrieren, selbst wenn es sogar die Konkurrenz gezielt und bewusst zu vermeiden versucht. Dies weist auf *überindividuelle kulturelle Dynamiken* hin, die sich insbesondere bei Pfarrerehepaaren belastend auswirken. Denn selbst wenn ein Pfarrerehepaar intern bestens miteinander kooperiert, kommt es durch vielfältige Zuschreibungen von außen unter Druck. Die *gesellschaftliche Asymmetrie von Mann und Frau* wirkt sich im ehelichen Eins-zu-Eins besonders dramatisch aus, völlig unabhängig davon, wie emanzipiert und fortschrittlich die Betroffenen sich jeweils selbst sehen und verstehen. 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 oder Konkurrenz von männlicher und weiblicher Identität. Die Frau wird mithin zur anderen Seite der Unterscheidung des Mannes und umgekehrt. Es ist dieselbe Dynamik, unter der auch das Bruder-Schwesterpaar zu leiden hat: Alles, was die Schwester macht, wird als weiblich wahrgenommen und vom Bruder unterschieden. Umgekehrt wird der Bruder immer nur auf dem Hintergrund seiner Andersartigkeit von der Schwester

gesehen und interpretiert. Fehlt die andere Seite der Unterscheidung, fehlt das andere Geschlecht als Übungspartner,<sup>8</sup> dann sind oft viel differenziertere Beobachtungen und ist entsprechend sehr viel mehr Toleranz im Hinblick auf unübliche Geschlechtsidentitätserwartungen möglich – eine Erfahrung, von der insbesondere der nicht-koedukative Unterricht profitiert und die in Mädchen- und Jungengymnasien entsprechend pluralisierende und individualisierende Auswirkungen zeitigt.

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 mithin tendenziell verstärkt statt relativiert. Dass dies eine Belastung für viele Pfarrerehen darstellt, liegt auf der Hand. Nicht nur dass Imagegewinne geteilt werden müssen, sie müssen aus der Perspektive der Pfarrerin auch noch mit dem *Ehepartner* geteilt werden, dem aufgrund sozialer Zuschreibungen und unabhängig von seinen individuellen Fähigkeiten mehr zugetraut und insofern auch mehr Einfluss zugestanden und mehr Amtsautorität unterstellt wird als der Pfarrerin. Eine Kollegin berichtet in diesem Zusammenhang, dass in der Regel nicht ihr, sondern ihrem Mann von Gemeindegliedern Spenden und Geld zugesteckt wird, obwohl sie die Geschäftsführung innehat. Eine andere Kollegin, die mit ihrem Ehemann eine Gemeindestelle teilt, bringt den beschriebenen Sachverhalt mit folgenden Worten auf den Punkt: "Mein Mann ist eben der Herr Pfarrer, ich bin nur Frau N."

Viele Gemeinden haben überhaupt kein Problem wahrzunehmen und anzuerkennen, dass auch Pfarrerrinnen Geschäftsführerinnen sein können, mit Geld umgehen, leiten und führen können, wenn sie *als einzelne professionelle Personen* auftreten. Die Situation kann sich indes schlagartig ändern, wenn die Pfarrerin heiratet und die Stelle mit ihrem Mann zu teilen beginnt. Dann kann es für eine Gemeinde von heute auf morgen eine Selbstverständlichkeit sein, dass der Pfarrer die Geschäftsführung ausübt und die Sitzungen leitet, während die Pfarrerin plötzlich als eine Art professionelle Ausgabe der Pfarrfrau wahrgenommen wird, die vorwiegend unterstützende, seelsorgerliche und pädagogische Aufgaben übernimmt. Sind Kinder da, verschärft sich die Situation in der Regel einmal mehr, weil von der Pfarrerin deutlich mehr Elternqualitäten erwartet werden als vom Pfarrer und es nicht unerhebliche Irritationen auslösen kann, wenn die Pfarrerin trotz kleiner Kinder weiterhin berufstätig ist und dabei auch noch dieselben Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten beansprucht wie der Mann.

<sup>8</sup> Vgl. zu dieser treffenden Formulierung: E. Goffman, Das Arrangement der Geschlechter, in: Ders. / H.A. Knoblauch (Hg.), Inter-

aktion und Geschlecht, Frankfurt a.M. 1994, 105-158, 131.

Selbst das idealste Pfarrerehepaar kann sich der beschriebenen Dynamik kaum entziehen. Es kann sich Strategien und Techniken überlegen, um mit der Situation psychisch einigermaßen zurecht zu kommen und hier und da vielleicht sogar eine Bewusstseins- bzw. Wahrnehmungsänderung zu provozieren. Aber diese Möglichkeiten sind begrenzt. Eine Pfarrerin mit halber Stelle, die mit einem männlichen Kollegen zusammenarbeitet, mit dem sie nicht verheiratet ist, hat hier deutlich mehr Spielräume. Sie kann sich ganz anders als *Individuum* darstellen und durch ihren Charme, ihr kluges Auftreten oder/und durch geschicktes Taktieren wichtige Punktgewinne erzielen, die die Unterscheidung Mann/Frau in den Hintergrund treten lässt und ihre Einflusseinbußen durch die halbe Stelle oder durch das fehlende Stimmrecht weit gehend kompensieren. Solche Strategien sind in der ehelichen Kooperation und 'Einheit' kaum denkbar. Es ist prinzipiell in der Pfarrerehe viel schwieriger als in jeder anderen beruflichen Kollegenkonstellation, sich beruflich als Individuum zu erleben und darzustellen und entsprechend auch als *individuelle* Berufsperson Image- und Achtungsgewinne zu erzielen. Das Ehepaar sieht sich vielmehr dazu genötigt, von außen provozierte Konflikte intern auszutragen und selbst damit fertig zu werden, dass die Kirchenpflegerin notorisch nur mit dem Pfarrer Blickkontakt aufnimmt, weil Frauen von Geld nun einmal nicht viel verstehen – völlig unabhängig davon, dass die Kirchenpflegerin selbst das Geld kompetent verwaltet. Solche Paradoxien sind nur schwer sichtbar zu machen und nur schwer zu kommunizieren, weil sie in der Regel nicht bewusst reflektiert werden, aber in ihren Konsequenzen nichts desto trotz bedrückend sind und sich im schlimmsten Fall und in der Summe unzähliger ähnlicher Interaktionen ehegefährdend und -zerstörend auswirken können.

### Professionstypische Strukturen und die Kollision der Erwartungen

Stellenteilung im Gemeindepfarramt wird von vielen als finanziell und sozial unbefriedigend erlebt, sie erweist sich in vieler Hinsicht als ineffektiv und strapaziös, und darüber hinaus haben Stellenteilende auch noch mit vielen interaktiven und gruppendynamischen Sonderproblemen zu kämpfen. Das liegt vor allem daran, dass sich pastorale Arbeit nicht so ohne weiteres teilen lässt, weil sie viel stärker als beispielsweise das Einräumen von Regalen im Supermarkt an die Person der Berufsausübenden gebunden ist und vom persönlichen Umgang mit Menschen lebt. Wie die anderen Professionen auch ist der Pfarrerberuf grundlegend auf den interaktiven, persönlichen Kontakt mit Menschen angewiesen, weil nur so die existenziellen Inhalte, die der Pfarrer und die Pfarrerin repräsentiert, verkündigt, unterrichtet und bezeugt, glaubwürdig vermittelt werden können. Es ist gerade die *professionstypische Struktur des Pfarrberufs*, die insbesondere im Gemeindepfarramt in Kollision zu den Erwartungen gerät, die mit einer Stellenteilungspraxis legitimerweise verbunden werden. Das heißt, der Pfarrerberuf ist als Profession durch eine bestimmte Typik und da-

mit durch bestimmte *Erwartungsmuster* geprägt, die mit dem Modell der Stellenteilung in vieler Hinsicht in Konflikt geraten. Dies soll im Folgenden entfaltet werden.

Jede Profession hat mit existenziellen und identitätsrelevanten Thematiken zu tun, deren Vermittlung das *Vertrauen* zwischen Professionellen und Professionslaien voraussetzt. Vom Vertrauen lebt der Arzt genauso zentral wie die Pfarrerin. Beide können in ihren Berufen nichts ausrichten, wenn sie nicht den Eindruck vermitteln, individuell auf die Problemlage eines Menschen oder einer Familie eingehen zu können, sorgfältig und differenziert auf eine bestimmte Situation zu reagieren und dabei nicht zuletzt auch von ihrem eigenen Vorgehen und den von ihnen zu vertretenden Inhalten überzeugt zu sein. Sind Menschen krank oder geraten sie in Schuld oder fragen sie nach dem Sinn ihres Lebens oder suchen sie nach Beistand in Trauer, Krankheit oder bei der Bewältigung eines neuen Lebensabschnitts, müssen sie sich auf die Verschwiegenheit, Glaubwürdigkeit und Kompetenz ihres Arztes, ihrer Rechtsanwältin oder eben ihrer Pfarrerin verlassen können, und sie müssen davon überzeugt sein, dass ihre verletzte Situation von den Professionellen nicht ausgenutzt oder missbraucht wird.

Um das Vertrauen zwischen Professionellen und Professionslaien zu schützen, haben alle Professionen bestimmte *Professionsethiken* entwickelt. Diese setzen zwar unterschiedliche Akzente und gehen mit unterschiedlichen *Verhaltenszumutungen* einher, sie verlangen aber von allen Professionellen eine Lebensführung, die sie nicht in Widerspruch zu der von ihnen vertretenen Sachthematiken bringt, sondern ihre Glaubwürdigkeit unterstützt. Es ist deshalb bei keiner Profession möglich, Beruf und Privatleben, Arbeitszeit und Freizeit strikt voneinander zu trennen. Umgekehrt hängt bei jeder Profession viel von der Bereitschaft der professionellen Person ab, Verantwortung zu übernehmen und pflichtbewusst, engagiert und sorgfältig mit den an sie herangetragenen Fragen und Aufgaben umzugehen.

Für den Pfarrerberuf bedeutet dies, dass ein Pfarrer oder eine Pfarrerin in Krisensituationen, wie sie insbesondere der Kasualien- und der Trauerfall repräsentieren, persönlich ansprechbar und verlässlich erreichbar sein sollte. Das Prinzip der Erreichbarkeit gerät nun aber in Widerspruch zu halben oder fest definierten Arbeitszeiten, wie man sie insbesondere bei der Stellenteilung eigentlich voraussetzen müsste. Viele Stellenteilende teilen deshalb ihre Arbeit nicht nach Tagen ein, sondern nach Seelsorgebezirken, um diesem Dilemma zu entgehen. Im Endeffekt aber sind sie damit an mehr oder weniger jedem Tag der Woche in Rufbereitschaft – ein von vielen auf Dauer als unbefriedigend empfundener Kompromiss, weil er zweite Berufstätigkeiten bzw. die klare Abgrenzung von freien Tagen erschwert oder auch unmöglich macht und schnell zu dem oben beschriebenen Gefühl des Ausgebeutetseins führt. Die hohe innere und zeitliche Beanspruchung steht dann oft in keinem Verhältnis mehr zu der 'Entschädigung' durch finanzielle und soziale Anerkennung.

Die zentrale Bedeutung des Vertrauens in professionellen Kontexten erklärt auch, warum die *Kontinuität der Person* in professionellen Kontexten so hoch geschätzt wird. Hat man erst einmal mühsam den Kontakt zu einem Pfarrer aufgebaut und Vertrauen entwickelt, geht man mit seinen Anliegen nicht gerne zu einem anderen bzw. will auch das nächste Mal von derselben pastoralen Person, die man schon kennt und von der man weiß, was man zu erwarten hat, betreut werden. Das macht auch den Pfarrerwechsel oft so schwierig. Das Vertrauen zu den Gemeindegliedern muss von der Nachfolgerin erst wieder langsam aufgebaut werden, und dies bedarf der Kontaktpflege – und damit ein hohes Zeit- und Kräfteengagement, das Stellenteilende in dieser Form kaum erbringen können.

Die Bedeutung des Vertrauens und der Kontinuität der Person in den unterschiedlichen Kontexten des Gemeindelebens setzt funktionalen Differenzierungen innerhalb der Gemeindearbeit Grenzen. Diese hemmen überdies den niedrigschwelligen Informationsfluss, der wiederum eine ganz wesentliche Basis für eine einigermaßen funktionierende Gemeindeleitung darstellt. Funktionale Differenzierungen innerhalb der Gemeindearbeit werden im Hinblick auf ihre Effektivität deshalb auch in der Regel überschätzt. Gefragt ist in der Gemeinde weniger der Spezialist für Seelsorge oder für Unterricht, sondern eine Pfarrerin, die als theologische 'Allgemeinpraktikerin' prinzipiell ansprechbar und kompetent ist, wenn es um Fragen der Religion und des Lebenssinns geht und deren Predigten ohne ihre Seelsorgeerfahrungen und den Konfirmandenunterricht an Lebensnähe und Realitätssinn drastisch verlieren würden.

Der Professionstheoretiker Andrew Abbott betont in diesem Zusammenhang, dass die allgemeinen professionellen Praktiker, ganz entgegen der gängigen professionsinternen Bewertung, in der Öffentlichkeit das höchste Ansehen genießen, weil sie sich am unmittelbarsten der gesellschaftlichen Problemumwelt aussetzen. Sie versuchen, Ordnung im Chaos zu schaffen und setzen sich dem direkten Kontakt vor Ort aus. "It is this effective contact with the disorderly that is the basis of professional status in society... The impure or polluting holds the possibility of change, of renewal, of reconciliation."<sup>9</sup> Gerade der Umgang mit unklaren, diffusen, ambigen und zum Teil schwer definierbaren, überkomplexen Situationen ist professionstypisch und erfordert Wissen, Fingerspitzengefühl und Kompetenz. Umgekehrt ist es einer Pfarrerin nur durch den direkten Kontakt mit Personen vor Ort möglich, die religiösen Implikationen und Interessen in einem Seelsorgegespräch zu erspüren und das Taufgespräch oder den Jubilarbesuch aus der Diffusität herauszuführen.

Eine funktionale Aufteilung der Arbeitsgebiete im Gemeindepfarramt, die für eine befriedigende Stellenteilungspraxis vorauszusetzen wäre, stößt deshalb an viele Grenzen. Dies ist im Übrigen ein wesentlicher Grund

dafür, dass mit Stellenteilung vor allem in Funktionspfarrämtern gute Erfahrungen gemacht werden, weil für diese gerade die funktionale Differenzierung typisch und anders als im Gemeindepfarramt ohne hohe Verluste auch gut möglich ist. Als Klinikseelsorgerin oder als Religionslehrer ist Umfang und Art der professionellen Arbeit relativ genau zu begrenzen und zu strukturieren. Berufliche Erwartungen einerseits und die Erwartung der stellenteilenden Pfarrerinnen und Pfarrer an ein einigermaßen klar begrenztes Aufgabenfeld und berufliches Engagement andererseits konvergieren hier weitgehend, statt miteinander zu kollidieren.

Eine letzte Überlegung sei in diesem Zusammenhang noch angedeutet: Gerade weil das Vertrauen eine so grundlegende Rolle im Pfarrberuf spielt, ist es auch nicht unproblematisch, wenn Stellenteilende – aus guten und sehr verständlichen Gründen – Zweitberufe ergreifen. Immer wieder wird auf die großen Chancen solcher Zweitberufe hingewiesen, ohne die Probleme realistisch in den Blick zu nehmen, die dabei entstehen können. Bei näherem Hinsehen zeigt sich nämlich, dass nur bestimmte Zweitberufe mit dem Pfarrberuf kombiniert werden können und zwar nur solche, die nicht in Konflikt mit den professionsethischen Erwartungen an das soziale Selbst einer Pfarrerin bzw. eines Pfarrers geraten. So ist es beispielsweise ein Problem, wenn ein stellenteilender Pfarrer gleichzeitig Heilpraktiker am selben Ort ist. Auch wenn er selbst nie daran gedacht hat, erweckt er damit unweigerlich den Eindruck, das Vertrauen, das man ihm *als Pfarrer* entgegen bringt, für seine heilpraktische Praxis und damit für den eigenen Vorteil auszunutzen. Dasselbe Problem ergibt sich, wenn ein stellenteilender Pfarrer gleichzeitig für eine Versicherungsgesellschaft tätig ist. Das Gemeindeglied weiß bei einer Begegnung mit dem Pfarrer dann nicht mehr, ob das Gespräch ein seelsorgerliches ist, das dem Beichtgeheimnis unterliegt, oder ob der Pfarrer den freundlichen Kontakt zu ihm vor allem deshalb sucht, um eine Versicherung zu verkaufen und damit einen finanziellen Gewinn zu erzielen. Das soziale Selbst des Pfarrers gerät hier unweigerlich in Konflikt mit dem sozialen Selbst des Verkäufers. Eine Situation, die für viele verwirrend, irritierend und verunsichernd ist. Das bedeutet nicht, dass Rollenvielfalt und Zweitberufe prinzipiell unvereinbar mit Teildienstaufträgen wären, aber es bedeutet sehr wohl, genau zu prüfen, welche Art von Berufen und von anderen Rollen mit dem sozialen Selbst einer Pfarrerin vereinbar sind und welche nicht.

### Deprofessionalisierungsprozesse im Pfarrberuf und die Möglichkeiten und Grenzen der Stellenteilung

Trotz der beschriebenen Folgelasten der Stellenteilungspraxis kann Stellenteilung im Pfarramt unter bestimmten Bedingungen gelingen und für alle Beteiligten von Gewinn sein. Dies gilt vor allem für Funktionspfarrstellen, die oft besser als das Gemeindepfarramt zu teilen sind. Im Gemeindepfarramt hängt das Gelingen vor al-

9 A. Abbott, Status and Strain in the Professions, AJS 86 (1981), 819-835, 829.

lem von zwei Faktoren ab: Zum einen von der individuellen Person des bzw. der Stellenteilenden, ihrem Ehrgeiz und ihren Erwartungen an den Beruf. Sind diese Erwartungen relativ niedrig, weil beispielsweise die Erziehung der Kinder biografisch im Vordergrund steht, ist es einfacher, mit dem Verlust an Einfluss, Macht und Image zurechtzukommen als für Pfarrerinnen und Pfarrer, die gern Verantwortung übernehmen, gestalten und verändern wollen und dabei im Teildienst notwendig und vielfältig an Grenzen stoßen, sich in ihrem professionellen Gestaltungswillen behindert sehen und ständig Gefahr laufen, sich selbst auszubeuten. Es ist insofern ein wesentlicher Unterschied, ob die Stellenteilung gewünscht und freiwillig gewählt wird oder ob sich jemand nach einem langen und anspruchsvollen Hochschulstudium mit hoher innerer Motivation in den besten Jahren seines Lebens durch Zwangsstellenteilung ausgebremst fühlt.

Zum zweiten ist der Erfolg der Stellenteilungspraxis auch von der spezifischen Gemeindesituation und der Konstellation der übrigen Pfarrstellen abhängig. So ist die Zuordnung einer halben Stelle zu einem 'vollen' Pfarramt weitaus unproblematischer, als wenn es 'nur' zwei Teildienstaufträge oder gar nur einen Teildienstauftrag in einer Landgemeinde gibt. Erreichbarkeit, Präsenz, eine letzte Verantwortung in Krisensituationen und die Abgrenzung von Arbeitsbereichen und Zuständigkeiten können im ersten Fall viel einfacher geregelt werden als im letzten Fall.

Selbstverständlich hängt die Zufriedenheit mit der Situation der Stellenteilung auch von der Fähigkeit ab, Erwartungen von Seiten der Gemeinde gelegentlich mutig zu enttäuschen und sich nicht zu sehr von der Resonanz der Gemeinde oder einer bestimmten Klientel in ihr abhängig zu machen. Aber es ist irreführend, darin eine besondere Kompetenz von Stellenteilenden zu sehen, von der die vollberufstätigen Pfarrerinnen und Pfarrer nun erst einmal lernen müssten. Die begründete Erwartungsenttäuschung ist vielmehr ein prinzipielles Erfordernis in professionellen Zusammenhängen und wird durch die hohe *professionelle Handlungsautonomie* im Pfarrberuf auch von jeher ermöglicht. Es erscheint mir insofern weder im Hinblick auf die voll berufstätigen Pfarrerinnen und Pfarrer der Gegenwart noch im Hinblick auf die Vorgängergenerationen fair und sachgemäß, ihnen, wie es oft geschieht, zu unterstellen, sie könnten Person und Amt nicht unterscheiden, sie würden ohne Maß und Ziel arbeiten bzw. brauchten die Überlastung als identitätsstiftendes Merkmal.<sup>10</sup> Die Vorgängergenerationen hatten vermutlich eher mehr Möglichkeiten und Ressourcen als heutige stellenteilende Pfarrerinnen und Pfarrer, Hobbys wie dem der Bienenzucht oder der Gelehrsamkeit nachzugehen und sich von ihren Amtspflichten zu distanzieren. Das Bild, das in diesem Zusammenhang vielfach von der pastoralen Berufsgeschichte gezeichnet wird, ist ein Zerrbild und geht an der Realität vorbei.

Selbstverständlich gibt es auch heute wie zu allen Zeiten Pfarrerinnen und Pfarrer, die die Distanz zu ihrem Beruf verloren haben und sich von ihm aufsaugen lassen, aber dies ist kein spezifisches Merkmal von voll berufstätigen Pfarrerinnen und Pfarrern. Es gibt viele 'ganze' Pfarrerinnen und Pfarrer, die mit großem Engagement das Evangelium in Gottesdienst, Seelsorge und Unterricht vermitteln und zugleich ihre sozialen Zweit- und Drittidentitäten in der Familie, der Wissenschaft oder wo auch immer haben und pflegen. Es mag sein, dass Stellenteilende eher dazu gezwungen sind, über die Grenzen ihrer Möglichkeiten nachzudenken als voll bezahlte Pfarrerinnen und Pfarrer, aber gleichzeitig sind sie auch viel eher in Gefahr, sich ausbeuten zu lassen, weil sie diese Grenzen künstlich und mit viel mehr Aufwand errichten müssen und im Gegenzug weniger an Ansehen, Einfluss und Versorgungsleistungen dafür bekommen.

Um nicht missverstanden zu werden: Es ist gut, dass es halbe Pfarrstellen auch im Gemeindepfarramt gibt, die sowohl den Bedürfnissen mancher Pfarrerinnen und Pfarrer entgegenkommen als auch bei bestimmten Gemeindegößen und -konstellationen funktionieren können. Aber Stellenteilung kann *kein Zukunftsmodell* für den Pfarrberuf sein, jedenfalls dann nicht, wenn man den Pfarrberuf als eine Profession aufrechterhalten will. Nur aufgrund seiner professionstypischen Struktur konnte der Pfarrberuf bislang eine hohe Leistungskraft und Verantwortungsbereitschaft auf der einen Seite mit besonderen Privilegien auf der anderen Seite miteinander verknüpfen, eine Verbindung, die seine Attraktivität sowohl für die Berufsausübenden als auch für die 'Klientel' in den Gemeinden ausgemacht hat. Es ist insofern eine *Illusion* anzunehmen, dass man den Pfarrberuf im Hinblick auf die Trennung von Arbeitszeit und Freizeit, von Person und Amt so gestalten könnte wie jeden anderen Beruf auch und man *zugleich* die professionstypische Handlungsautonomie und das Vertrauen der Gemeinden erhalten könnte.<sup>11</sup> Das Privileg der Handlungsautonomie und die professionsethischen Verhaltenserwartungen sind unmittelbar miteinander gekoppelt. Wenn die Stellenteilungspraxis als avantgardistisches Modell beschworen wird, an dem sich der ganze Pfarrdienst in seinem Berufsbild auszurichten hätte, muss man sich deshalb darüber im Klaren sein, dass damit eine *Deprofessionalisierung* des Pfarrberufs systematisch betrieben und beschleunigt wird, also die Tendenz verstärkt wird, den Pfarrberuf als einen Beruf wie jeden anderen zu betrachten und sich damit seiner professionstypischen Struktur zu entledigen.

Durch eine solche Verstärkung der Deprofessionalisierungstendenzen im Pfarrberuf wird der pastorale Beruf viel von dem verlieren, was bislang zu seinen wesentlichsten Grundlagen gehörte. Dies gilt nicht nur im Hinblick auf einen engagierten Einsatz für die Botschaft des Evangeliums, der zwangsläufig mit bestimmten Verhal-

<sup>10</sup> Vgl. U. Wagner-Rau, Vom Umgang mit Grenzen und Übergängen, PTh 89 (2000), 529-542, 540.

<sup>11</sup> Vgl. dazu: J. Beyer, Teildienst als Spitze des Eisberges. Nicht Professionalität ist die Frage – aber Profession, in: DtPfrBl 101 (2001), 283-290, 289.

tenserwartungen einhergeht, sondern auch im Hinblick auf die genannten Privilegien, auf die bislang keine Pfarrerin und kein Pfarrer verzichten möchte wie die Autonomie und Freiheit in der individuellen Berufsgestaltung. Mit anderen Worten: Die professionelle Autonomie wird zwangsläufig abnehmen, je mehr der Pfarrberuf von der Person, die ihn ausübt, abgekoppelt wird, das Vertrauen in die Person des Pfarrers bzw. der Pfarrerin sich damit reduziert und der Regulierungs- und Kontrollbedarf, wie in vielen anderen Berufen auch, zugleich steigt.

Dass die Kirche gerade in einer Zeit, in der auf persönliche Betreuung gesteigerter Wert gelegt wird, unter Modernitätsgesichtspunkten über eine Reduktion professi-

onsethischer Kriterien im Pfarrberuf nachdenkt, entbehrt nicht einer gewissen Ironie.<sup>12</sup> Der Pfarrberuf lebt von der persönlichen Begegnung, von der Glaubwürdigkeit und Überzeugungskraft engagierter Pfarrerin und Pfarrer, deren Motivation nicht durch eine unangemessene Bezahlung und zweifelhafte Diskussionen über Sinn und Zweck ihres Berufes erodiert werden darf, sondern durch eine entsprechende Achtung vor ihrer pastoralen Professionalität zu fördern ist, so dass Pfarrerrinnen und Pfarrer auch weiterhin bereit sind, für die Gemeinden persönlich ansprechbar und erreichbar zu sein und bestimmte Verhaltenszumutungen um der Sache des Evangeliums willen in Kauf zu nehmen.

---

<sup>12</sup> Mehr denn je legen die Menschen heute Wert auf persönliche Behandlung und Kontinuität. So ist die persönliche Betreuung im Gesundheitssystem zu einem wichtigen Konkurrenzmerkmal auf dem hart umkämpften Markt geworden. In der Geburtshilfe beispielsweise sind Belegärzte, die Frauen nicht nur während ihrer Schwanger-

erschaft im Rahmen ihrer mehr oder weniger geregelten Praxiszeiten betreuen, sondern auch mitten in der Nacht zur Entbindung in die Klinik kommen und auch am Wochenende, unabhängig von der Frage ihrer Arbeits- oder Freizeit, ihre Patientinnen visitieren, mehr denn je gefragt.