

I. Gender und Pfarrberuf heute –  
praktisch-theologische und soziologische  
Perspektiven auf das Berufsverständnis



Simone Mantei

## Neue Vielfalt – Problem oder Potenzial?

Auswirkungen des Geschlechterrollenwandels auf  
Wirklichkeit und Verständnis des Pfarrberufs

God needs all kinds of people  
Philipp Potter

### Einleitung

Geschlechterrollen in Deutschland haben sich im 20. Jahrhundert gewandelt. Der vorliegende Beitrag fragt nach Auswirkungen dieses Wandels auf den Pfarrberuf. Er erkundet zunächst, ob sich die *Wirklichkeit* des Pfarrberufs und sodann auch sein *Verständnis* durch die neuen Geschlechterverhältnisse verändert haben und, wenn ja, wie.

Der Beitrag richtet sein Augenmerk dabei weniger auf pfarramtliche Aufgaben als auf die Akteure und Akteurinnen selbst sowie ihre kulturellen und organisationsstrukturellen Rahmenbedingungen. Zunächst werden die Konturen der neuen gesellschaftlichen Geschlechterarrangements in Erinnerung gerufen. Im Spiegel des Pfarrdienstrechts sowie auf der Grundlage einer eigenen quantitativ-empirischen Studie über pastorale Berufsverläufe werden sodann Auswirkungen des Wandels auf die Berufswirklichkeit skizziert. Abschließend wechselt der Beitrag von der deskriptiven (pastoralsoziologischen) auf die normative Ebene. Er fragt nach bisherigen und künftigen Implikationen der neuen Geschlechterverhältnisse für das *Verständnis* des Pfarrberufs und plädiert für den Neuansatz einer Pastoraltheologie der Vielfalt, die pastorale Identität und individuelle Diversität konstruktiv aufeinander zu beziehen sucht.<sup>1</sup> Die Geschlechterthematik im Pfarrberuf weist somit über sich selbst hinaus auf die aktuelle Grundsatzfrage nach einer pluralismusfähigen Pastoraltheologie und Personalpolitik.

---

<sup>1</sup> Besten Dank an Uta Pohl-Patalong, Ulrike Wagner-Rau und meine Mainzer Kolleginnen für die Rückmeldungen zum Text. Die in diesem Beitrag skizzierten Erkenntnisse werden im Rahmen eines Habilitationsprojekts noch umfassender dargestellt und diskutiert.

## 1. Geschlechterverhältnisse im Wandel

### 1.1 Was sind Geschlechterrollen?

In jeder Gesellschaft gibt es Verhaltenserwartungen und Normen, die sich an bestimmte Gruppen richten. In unserem vom Konzept der Zweigeschlechtlichkeit geprägten Kulturkreis strukturieren sich die Erwartungen und Normen unter anderem entlang der Geschlechterkategorie. Verhaltensweisen werden einem bestimmten Geschlecht zugewiesen, das heißt ‚gegendert‘, und in Geschlechterrollen (gender roles) zusammengefasst.<sup>2</sup> Sie bündeln, was im jeweiligen kulturellen Kontext als typisch ‚männlich‘ bzw. ‚weiblich‘ angesehen wird.

Geschlechterrollen normieren Verhalten, reduzieren Vielfalt und strukturieren Wahrnehmung. Sie sind jedoch keine Naturprodukte, sondern kulturelle Konstrukte. Was für Männer oder Frauen als typisch bzw. akzeptabel gilt, ergibt sich nicht – wie gemeinhin postuliert – aus der ‚Natur‘ der Frau bzw. des Mannes, sondern aus gesellschaftlichen Übereinkünften. Geschlechterzuschreibungen sind sowohl historisch kontingent als auch milieu- und kulturabhängig.<sup>3</sup> Sie sind folglich wandelbar, was sich bereits an verschiedenen konturierten Geschlechterverhältnissen in den neuen und alten Bundesländern nachvollziehen lässt.<sup>4</sup> Der Wandel von Geschlechterrollen ist allerdings ein nur bedingt steuerbares, da langweiliges gesellschaftliches Phänomen. Das Individuum findet sich stets eingebettet in gesellschaftliche Geschlechterstereotype, die es nicht beliebig variieren kann. Zum einen hat es sie größtenteils selbst habitualisiert, das heißt als Wesensmerkmale übernommen. Zum anderen manifestieren sie sich unter anderem in staats- und dienstrechtlichen Regelungen, die dem unmittelbaren Zugriff ebenfalls entzogen sind.<sup>5</sup> Den individuellen Gestaltungsmöglichkeiten sind somit strukturelle Grenzen gesetzt.

---

<sup>2</sup> Alles lässt sich gendern, das heißt vergeschlechtlichen; zum Beispiel Farben (rosa/blau), Gerichte (Steak/Salat), Haarlängen, Sitzhaltungen, Tätigkeiten und auch Berufe. Zu Geschlechterrollen vgl. auch Karle, *Nicht Mann noch Frau*, 2007.

<sup>3</sup> Zum Beispiel galt das Reiten im Kontext von Jagd und Militär bis ins letzte Jahrhundert als Männerdomäne. Inzwischen ist es für bestimmte gesellschaftliche Leitmilieus eine typisch weiblich konnotierte Tätigkeit. In anderen Kulturen wie zum Beispiel der arabischen Welt gilt es dagegen auch heute noch als männliche Tätigkeit.

<sup>4</sup> Vgl. dazu den Beitrag von Kerstin Menzel in diesem Buch.

<sup>5</sup> Vgl. zum Beispiel Fußnoten 8 und 9. Zwar verbietet das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Religion, der sexuellen Orientierung, ethnischen Herkunft oder Behinderung, doch sind die Kirchen als Arbeitgeberinnen nicht daran gebunden und können unter anderem Verhaltensvorschriften für Mitarbeitende erlassen und Mitbestimmungsrechte einschränken (kirchlicher Tendenzschutz).

## 1.2 Konturen des Wandels

Im zurückliegenden Jahrhundert vollzog sich ein *Paradigmenwechsel* von einem streng hierarchischen zu einem egalitären Geschlechterverhältnis mit weitreichenden Folgen insbesondere für die weibliche Geschlechterrolle. Frauen erhielten zu Beginn des 20. Jahrhunderts erstmals Zugang zu höherer Bildung und konnten das Abitur sowie universitäre Studienabschlüsse erlangen.<sup>6</sup>

Mit der Übertragung des aktiven wie passiven Wahlrechts 1918 erhielten Frauen in Deutschland ferner die Chance zu gesellschaftlicher Mitbestimmung und konnten erstmals (mindestens formal) Einfluss nehmen auf die rechtliche Ausgestaltung des Geschlechterverhältnisses in Staat, Gesellschaft und im Berufsleben der Moderne.<sup>7</sup> Ihre zunehmende Inklusion ins Erwerbsleben ging im Verlauf des 20. Jahrhunderts unter anderem mit wachsender materieller Autonomie und einer Diversifizierung der Lebensformen einher.<sup>8</sup>

Im Zuge des Paradigmenwechsels vom Leitbild eines hierarchisch strukturierten zu einem egalitären Geschlechterverhältnis erhielten Frauen im zurückliegenden Jahrhundert zwar erstmals breiten Zugang zu Bildung, gesellschaftlicher Mitgestaltung und entlohnter Arbeit. Doch finden sich auch im 21. Jahrhundert noch Relikte der Geschlechterhierarchie, so dass gegenwärtig z.T. widersprüchliche Geschlechterarrangements kommuniziert werden.<sup>9</sup>

Der Paradigmenwechsel im Geschlechterverhältnis hatte zudem auf die Geschlechterrollen von Männern und Frauen divergente Auswirkungen. Die Segregation der Arbeitswelt in Haus- und Erwerbsarbeit wurde bislang lediglich im Blick auf weibliche Geschlechterzuschreibungen hinterfragt. Festlegungen der Frauen auf die Hausfrauenrolle wurden erweitert um die Optio-

---

<sup>6</sup> Ohne diese bildungspolitische Gleichstellung, durch die sich erstmals die Möglichkeit zur Anstellung qualifizierter Theologinnen in der evangelischen Kirche und ihren Verbänden bot, hätte die Frage der Zulassung von Frauen zum Pfarrberuf vermutlich keine neue Aktualität erlangt.

<sup>7</sup> Beispiele sind unter anderem Art. 3 Abs. 2 GG (Gleichberechtigung), die Novellierungen des Ehescheidungs- und Abtreibungsstrafrechts sowie die Einführung und Reform der Elternzeit.

<sup>8</sup> Allerdings berechnete §1356 BGB in der Fassung von 1958 die Ehepartnerin nur zur Berufstätigkeit „soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist“, ordnete den Beruf somit den häuslichen Pflichten unter. Entsprechend war bis Ende der 1960er Jahre die Zustimmung des Ehemannes zur Berufstätigkeit der Frau erforderlich.

<sup>9</sup> Widersprüchliche Geschlechterarrangements werden zum Beispiel kommuniziert, wo das Ehegattensplitting noch die klassische ‚Hausfrauenehe‘ propagiert, während das Scheidungsrecht hinsichtlich der Unterhaltsansprüche bereits die erfolgreiche Umsetzung der Gleichberechtigung im Erwerbsleben voraussetzt. Abele weist darauf hin, dass die z.T. widersprüchlichen Vorstellungen zur weiblichen Geschlechterrolle nicht nur die von außen an Frauen herangetragenen Erwartungen betreffen, sondern auch ihr Selbstkonzept (vgl. Abele, Beruf – kein Problem, Karriere – schon schwieriger, 2003, 170).

nen der Berufsorientierung („Karrierefrau“) sowie der sogenannten Doppelrolle, die Familien- und Berufsorientierung zu vereinbaren sucht.<sup>10</sup>

Eine parallele Vervielfältigung männlicher Geschlechterrollen ist nicht zu konstatieren. Die nahezu ausschließliche Berufsorientierung der Männlichkeitskonstruktionen besteht ungebrochen fort. Eine Erweiterung der klassischen Ernährerrolle ist trotz gesetzgeberischer Bemühungen bislang nicht erfolgt.

Dazu der Leiter des nationalen Bildungspanels Hans-Peter Blossfeld 2012: „Männer leben heute noch so wie vor 40 Jahren. Da hat sich nicht viel geändert. [...] In der Lebensmitte sind fast genauso viele Männer Vollzeit erwerbstätig wie vor 40 oder 50 Jahren.“<sup>11</sup>

Weder haben sich männliche Erwerbsmuster bis dato in nennenswertem Umfang diversifiziert noch haben sich die Rollenerwartungen nachhaltig pluralisiert.<sup>12</sup> Insbesondere im Blick auf Erziehungs- und Pflegeaufgaben ist die Persistenz geschlechterstereotyper Rollenerwartungen nach wie vor hoch.<sup>13</sup>

Zusammenfassend lässt sich also sagen: Im Geschlechterverhältnis vollzog sich im 20. Jahrhundert ein Paradigmenwechsel von einem hierarchischen zu einem egalitären Leitbild. Infolgedessen sind insbesondere weibliche Geschlechterrollen fluider geworden, haben sich pluralisiert und reglementieren das Leben nicht mehr in demselben Maß wie ehemals. Der Entwicklungsprozess ist allerdings weder linear noch abgeschlossen. Geschlechtsspezifische Normen und Verhaltenserwartungen existieren mithin fort, strukturieren unsere Wahrnehmung und prägen auch das Berufsleben – zum Beispiel in Form geschlechtsspezifischer Erwerbsverläufe und Beschäftigungsformen.

## 2. Wandel und vielfältige Wirklichkeit im Pfarrberuf

Der skizzierte Paradigmenwechsel hatte kaum zu überschätzende Auswirkungen auf den Pfarrberuf. Durch die Integration von Frauen öffnete sich der Pfarrberuf erstmals – über die seit jeher bestehende *individuelle* Vielfalt der Pfarrpersonen hinaus – für *strukturelle* Diversität (Geschlechtervielfalt).<sup>14</sup>

<sup>10</sup> Zur Dekonstruktion des Vereinbarkeitsmythos vgl. Boner-Schilling, Keine Vereinbarkeit, 2008.

<sup>11</sup> Vgl. den 2001 eingeführten Rechtsanspruch auf Teilzeit oder die Einführung der ‚Vätermonate‘ 2007. Die männliche Ernährerrolle ist allenfalls durch die Gehaltsentwicklungen seit den 1990er Jahren, die das Einkommen der Partnerin für den Familienunterhalt zunehmend notwendig machen, leicht verblasst. Optimistischer Volz/Zulehner, Männer in Bewegung, 2009.

<sup>12</sup> Vgl. Weiblich, gebildet, partnerlos, 2012.

<sup>13</sup> Vgl. Höyng, Männer, 2008.

<sup>14</sup> Während die Diversifizierung der Pfarrrschaft im Protestantismus erstmals über die Kategorie Geschlecht erfolgte, ließe sich diskutieren, ob im deutschen katholischen

Ein kurzer Rückblick auf die Berufsentwicklung im 20. Jahrhundert sowie eine geschlechterbewusste Analyse aktueller Berufsverläufe von Pfarrern und Pfarrerrinnen mögen dies veranschaulichen.

### 2.1 Dienstrechtliche Entwicklungen im 20. Jahrhundert

Epochal war im letzten Jahrhundert zunächst die Inklusion von Theologinnen in das pastorale Berufsfeld. Während dieser Schritt für die Mehrheit der weltweiten Christenheit – unter anderem die katholische Schwesterkirche – noch aussteht, kam es im deutschen Protestantismus ab dem zweiten Drittel des 20. Jahrhunderts zu ersten Ordinationen von Theologinnen.<sup>15</sup>

Das Amt der Theologin wurde jedoch zunächst in dezidiert Abgrenzung und Subordination zum Gemeindepfarramt, welches Männern vorbehalten blieb, als Sonder(pfarr-)amt entworfen. Damit existierten zunächst *zwei* nach Geschlechtern getrennt verfasste pastorale Berufe. Geschlechtsspezifische (Pfarr-)Dienstgesetze markierten die Segregation unter anderem hinsichtlich der Amtsbezeichnung, der Vikariatsausbildung, der Amtstracht, der Anstellungs- sowie Lebensform, des Gehalts sowie des Einsatzortes.<sup>16</sup> Erst 1970 führte die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) als EKD-weit erste Landeskirche das bis dahin nach Geschlechtern getrennt verfasste Dienstrecht zusammen und etablierte den ersten geschlechterübergreifenden Pfarrberuf.<sup>17</sup>

---

Klerus gegenwärtig eine strukturanaloge Vervielfältigung über die Kategorie Ethnie/Nationalität erfolgt (durch die vermehrte Besetzung von Gemeindepfarrstellen mit Priestern aus dem Ausland).

<sup>15</sup> Für einen Überblick vgl. „Darum wagt es Schwestern“, 1994.

<sup>16</sup> Die Geschichte verlief sehr disparat in den verschiedenen Landeskirchen. Exemplarisch verweise ich auf die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN), wo Theologinnen ab 1949 ordiniert wurden, allerdings lebenslang den Titel Vikarin sowie (theoretisch) eine eigene Amtstracht zu tragen hatten, „kein Gemeindepfarramt im herkömmlichen Sinne“ ausüben durften und auf die Arbeit mit Frauen, Mädchen und Kindern beschränkt wurden („Kirchengesetz betreffend Vorbildung und Anstellungsfähigkeit der Pfarrer in der EKHN“ vom 14.4.1950, Abschnitt IV in: Amtsblatt EKHN 1950, 139ff.; sowie „Verordnung über die Verwendung von Vikarinnen im kirchlichen Dienst“ vom 11.7.1949 in: Amtsblatt EKHN 1949, 113f.). Bis 1955 erhielten Theologinnen 80% des Gehalts ihrer männlichen Kollegen. Erst ab 1959 trugen sie die Amtsbezeichnung Pfarrerin, wurden in ein Anstellungsverhältnis auf Lebenszeit übernommen und in Gemeinden entsandt. Ab 1969 durften Pfarrerrinnen heiraten und die sogenannte Zölibatsklausel wurde durch eine Vorform der Eltern- und Teildienstregelung ersetzt („Kirchliches Gesetz über den Dienst der Theologin vom 15.11.1968“ in: Amtsblatt EKHN 1969, 267–270). 1970 wurde auch Pfarrern die Möglichkeit zu Teildienst und Elternzeit eröffnet („Kirchengesetz zur Angleichung des Rechtes der Frauen im pfarramtlichen Dienst an das Recht der Pfarrer in der EKHN“ vom 7.12.1970 in: Amtsblatt EKHN 1971, 12–14). Ausführlicher in Mantei, Pfarrberuf, 2012.

<sup>17</sup> Die Gliedkirchen der VELKD folgten erst 1982. Zur Entwicklung in den östlichen Landeskirchen vgl. exemplarisch Funke, Kanzelstürmerinnen, 2011.

Durch die Inklusion der Theologinnen in das pastorale Berufsfeld haben sich wesentliche Strukturmerkmale des Pfarrberufs verändert. Dazu gehören unter anderem der Ausbau sogenannter Funktionspfarrstellen, die Möglichkeit zur Beurlaubung aus familiären Gründen sowie die Einführung von Teildienstverhältnissen. Die Veränderungen gingen allerdings nur z.T. auf die Intervention von Theologinnen zurück und waren mitunter auch das Resultat geschlechtsspezifischer Rollenzuweisungen (wie zum Beispiel die Beschränkung auf Funktionspfarrstellen).

Die maßgeblichsten Auswirkungen des Geschlechterrollenwandels bestanden jedoch in der Öffnung des pastoralen Berufsfeldes für Frauen sowie der sukzessiven Angleichung des zunächst *geschlechtsspezifisch* verfassten Dienstrechts bis zum ersten *gemeinsamen* Pfarrdienstrecht.

## 2.2 Geschlechterverhältnisse in aktuellen pastoralen Berufsbiographien

Nachdem Meilensteine erreicht sind, stellt sich die Frage, ob Geschlechterrollen auch auf die gegenwärtige Wirklichkeit des Pfarrberufs noch Auswirkungen haben. Gibt es im beruflichen Kontext überhaupt noch auf Genderstereotypen basierende Ungleichheiten und, wenn ja, welche? Und umgekehrt: Wo lassen sich die Kennzeichen des Wandels wie egalitäre Geschlechterverhältnisse und Pluralisierung von Geschlechterrollen auffinden? Der folgende Abschnitt geht diesen Fragen mithilfe aktueller Statistiken sowie einer eigenen empirischen Erhebung pastoraler Berufsverläufe von 180 Pfarrpersonen im aktiven Dienst der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau nach.<sup>18</sup> Die Analyse berufsbiographischer Daten beschreibt dabei das aktuelle Neben- und Ineinander verschiedener Geschlechterpraktiken und bemüht sich um eine Strukturierung der disparaten Befunde.

### 2.2.1 Pastorale Berufsbiographien – gleich und ungleich zugleich

1975 betrug der EKD-weite Männeranteil im Pfarrberuf 97%. Innerhalb von 35 Jahren sank der Wert um 30 Prozentpunkte auf 66,4% im Jahr 2009.<sup>19</sup> Mit Unterschreiten der 70% Marke im Jahr 2004 ist der Pfarrberuf soziologisch betrachtet kein Männerberuf mehr, sondern ein sogenannter Mischberuf mit

<sup>18</sup> Im Rahmen eines Forschungsprojekts wertete die Verfasserin 180 anonymisierte Personalbögen aktiver Pfarrpersonen der EKHN aus, wodurch sie erstmals diachrone Analysen pastoraler Berufsverläufe generieren konnte. Der Stichprobe gehörten je 90 Frauen und Männer dreier Alterskohorten der Geburtsjahrgänge 1950–53, 1961 und 1969–71 an. Eine ausführliche Besprechung der Ergebnisse würde den Rahmen dieses Aufsatzes übersteigen und wird an anderer Stelle erfolgen.

<sup>19</sup> Pfarrdienststatistik 1991–1997, Tab. 5.1. sowie Pfarrdienststatistik 2009, Tab. 4 (eigene Berechnung).

ausgewogener Geschlechterverteilung.<sup>20</sup> Pfarrerinnen sind somit von der Ausnahme zur Regel geworden und werden nicht mehr primär über ihr Geschlecht als ‚die anderen‘ (engl.: tokens) wahrgenommen. Dieser Befund impliziert zunächst eine zurücktretende Relevanz der Geschlechterkategorie im pastoralen Berufsfeld. Aktuelle Studien bestätigen dies und machen damit zugleich deutlich, dass die im Zuge der sogenannten „Feminisierungsdebatte“ vorgetragene Vorbehalte gegen das zunehmend ausgewogene Geschlechterverhältnis eine Minderheitenposition darstellen.<sup>21</sup>

2010 wurden Pfarrpersonen in einer Studie befragt, ob sie durch den wachsenden Anteil von Frauen im Pfarramt weitreichende Veränderungen des Pfarrberufs erwarteten und wie sie diese bewerteten. 48,89% der Befragten (N = 1172) rechnete mit positiven Veränderungen, 44,45% mit keinen Veränderungen des Berufs und nur 6,66% mit negativen.<sup>22</sup>

### 2.2.2 Ausbildungsweg und Stelleninhalt – (zunehmend) gleich

Nicht nur in der Selbstwahrnehmung der Statusgruppe, sondern auch in der Analyse pastoraler Berufsverläufe lassen sich Bereiche ausweisen, in denen Geschlechterdifferenzen von abnehmender bzw. keiner Relevanz mehr sind. Letzteres gilt zum Beispiel für den gesamten *Ausbildungsweg* bis zum ersten Stellenantritt. In der Berufsverlaufserhebung wurde dafür das Durchschnittsalter der Theologen und Theologinnen bei Ablegung der Ersten und Zweiten Theologischen Prüfung, der Ordination sowie des ersten Stellenantritts verglichen, ohne dass sich statistische Signifikanzen ergaben, so dass für den parallel verlaufenden Ausbildungsweg durchaus von egalitären Geschlechterverhältnissen gesprochen werden kann.<sup>23</sup>

In anderen Bereichen kam es ebenfalls zu Annäherungen. So war der *Stelleninhalt* in der EKHN bis 1959 streng segregiert, da ausschließlich Männer Zugang zum Gemeindepfarramt hatten, während Frauen auf Funktionspfarrämter verwiesen waren. Noch heute arbeiten 42% der Pfarrerinnen der Berufsverlaufsstudie im Funktionspfarramt jedoch nur 29% der Pfarrer. Die Varianzanalyse zeigt allerdings, dass die Geschlechterunterschiede hinsichtlich des Stelleninhalts in der Kohorte der über 61jährigen Pfarrpersonen am größten sind, während sie in der jüngsten Kohorte der

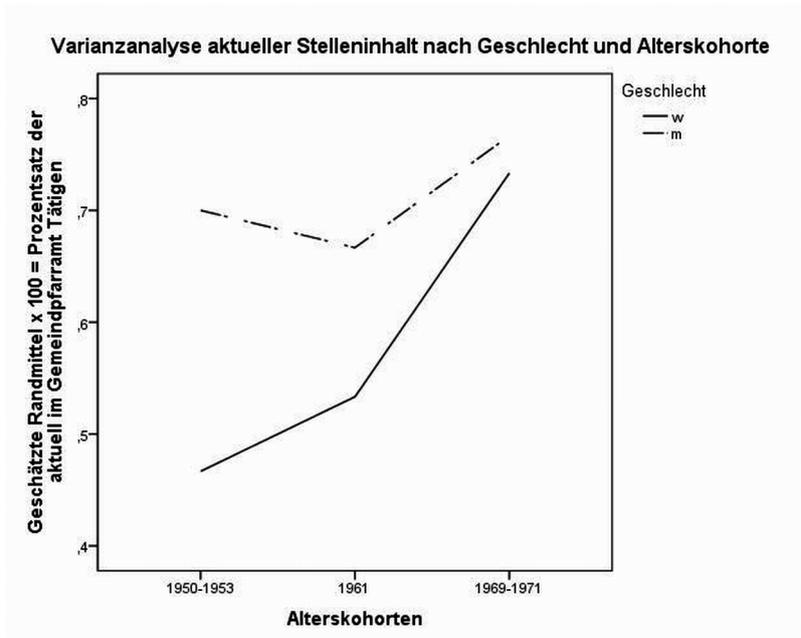
<sup>20</sup> Pfarrdienststatistik 1988–2005, Tab.3. Die Wirklichkeit ist allerdings weit entfernt von der mitunter zu vernehmenden Rede vom Pfarrberuf als Frauenberuf. Der dafür nötige Frauenanteil von 70% wird aktuell weder im Pfarramt (33,6%) noch im Vikariat (56,89%) oder unter den Studierenden (56,2%) erreicht (Pfarrdienststatistik 2009, Tab. 1.2).

<sup>21</sup> Vgl. zum Beispiel Grethlein, Pfarrer, 2009; Graf, Kirchendämmerung, 2011.

<sup>22</sup> Nethöfel, Pastor und Pastorin im Norden, 2011, 18. Auch von Veränderungen der Geschlechterrollen erwarteten 31,57% der Befragten (N = 1134) positive, 62,96% keine und nur 5,47% negative berufliche Auswirkungen.

<sup>23</sup> Die Aussage beschränkt sich lediglich auf das Durchschnittsalter und ließe sich zum Beispiel durch einen Vergleich der Durchschnittsnoten weiter ausdifferenzieren.

41jährigen stark abgenommen haben.<sup>24</sup> Es bleibt abzuwarten, ob sich dieser Trend zur Nivellierung der Geschlechterunterschiede im Blick auf den Stelleninhalt verstetigt.



Neben solchen Bereichen der Erwerbsbiographie, in denen von einem egalitären bzw. zunehmend egalitären Geschlechterverhältnis gesprochen werden kann, gibt es jedoch nach wie vor zentrale Bereiche der pastoralen Erwerbsbiographie, die geschlechtsspezifisch segregiert sind. Dieser Befund sei exemplarisch ausgeführt anhand des Stellenumfangs.

### 2.2.3 Stellenumfang – ungleich

Bei der Analyse des Stellenumfangs ist zunächst zu bedenken, dass der evangelische Pfarrberuf bis zur Einführung der Pfarrbesoldung im 19. Jahrhundert über weite Strecken seiner Geschichte mit Nebenerwerb – meist Landwirtschaft – verbunden war. Die Vollerwerbstätigkeit als heute häufigste Beschäftigungsform ist demnach jüngeren Datums als der Pfarrberuf in Teilzeit.

<sup>24</sup> Für die älteste Kohorte besteht sogar eine geringe Korrelation ( $r = 0,30$ ;  $p = 0,019$ ) zwischen Geschlecht und Stelleninhalt, die so für die anderen Kohorten nicht mehr nachweisbar ist. Blickt man in der Berufsbiographie zurück auf den Inhalt der ersten Pfarrstelle, werden schon dort Geschlechterunterschiede deutlich. Während nur 6,7% der Männer der ältesten Kohorte von der Kirchenleitung für ihre erste Pfarrstelle in ein Funktionspfarramt entsandt wurden, waren es unter den Frauen 30%.