

# Inhalt

Vorwort .....	9
Einleitung .....	11
1. Stand der Forschung und Verortung der Untersuchung .....	12
2. Begriffliche Abgrenzungen und Präzisierungen .....	13
3. Einzelpfarramt und mehrstelliges Pfarramt im Konflikt .....	15
4. Aufriss und Methodologie der Studie .....	18
I. Historische Beispiele von mehrstelligen Pfarrämtern .....	22
1. ‚Mehrstellige Pfarrämter‘ im Urchristentum, in der Antike und im Mittelalter .....	22
1.1 Die paarweise Sendung der Jünger durch Jesus .....	23
1.2 Von kollegial geleiteten Gemeinden bis zum Monepiskopat .....	26
1.3 Priesterkollegien auf dem Land und in der Stadt .....	31
1.4 Kathedralkapitel, Kollegiatstifte und Bettelorden .....	38
2. Mehrstellige Pfarrämter in der evangelischen Kirche seit der Reformation .....	42
2.1 Stadtkirchen .....	43
2.2 Von Predigerkollegien bis zu Einzelpfarrern .....	48
2.3 Seelsorgegemeinden nach Emil Sulze .....	52
3. Teampfarrämter als Innovation der Kirchenreformbewegung .....	58
3.1 Allgemeine Strukturüberlegungen der Kirchenreformbewegung ....	59
3.2 Visionen des Teampfarramtes .....	66
3.3 Erfahrungen mit dem Teampfarramt .....	74
3.4 Fazit: Die Besonderheit des modernen mehrstelligen Pfarramtes im historischen Vergleich .....	84

II. EinzelpfarrerInnen und PfarrerInnen in mehrstelligen Pfarrämtern im empirischen Vergleich .....	89
1. Empirisches Datenmaterial zum mehrstelligen Pfarramt .....	89
1.1 Die Befragung ‚Berufsverständnis und Berufswirklichkeit Berliner Gemeindepfarrer‘ (1963/1964) .....	90
1.2 Die Befragung ‚Pastor/in im Norden‘ (2010) .....	93
2. Unterschiede zwischen EinzelpfarrerInnen und PfarrerInnen in mehrstelligen Pfarrämtern nach der Umfrage ‚Pastor/in im Norden‘ (2010) .....	96
2.1 Strukturelle Unterschiede .....	97
2.2 Allgemeine Unterschiede im beruflichen Alltag .....	99
2.2.1 Stress durch Verwaltungstätigkeiten, Stress durch Konflikte .....	100
2.2.2 Freizeitmangel .....	107
2.3 Mentalitätsunterschiede .....	109
2.3.1 Ambitionen und Karrierebewusstsein .....	109
2.3.2 Frömmigkeitsprägung .....	113
2.4 Unterschiede auf dem Beziehungsfeld PfarrerInnen und KollegInnen .....	117
2.4.1 Zufriedenheit mit KollegInnen .....	118
2.4.2 KollegInnen als Gesprächspartner, deren Meinung wichtig ist .....	121
2.5 Unterschiede auf dem Beziehungsfeld PfarrerInnen und Gemeindeglieder .....	124
2.5.1 Allgemeine Unterschiede .....	124
2.5.2 Vorstellung vom Pfarrberuf: GemeindeaufbauerIn .....	127
2.5.3 Vorstellung vom Pfarrberuf: InterpretIn der christlichen Tradition .....	129
2.5.4 Kompetenzen für den Pfarrberuf: (sozial-)diakonische Kompetenz .....	131
2.5.5 Kompetenzen für den Pfarrberuf: seelsorgerliche Kompetenz .....	133
2.5.6 Kleiner werdende Gemeinden, weniger TeilnehmerInnen	136
2.5.7 Mitgliederwerbung, Mission, Öffentlichkeitsarbeit .....	139
2.5.8 Fehlendes religiöses Interesse und Glaubenszweifel bei anderen Menschen .....	143
2.5.9 Das Verhältnis zu ehrenamtlichen MitarbeiterInnen .....	145

2.5.10	Orientierung an Erwartungen von Gemeindegliedern im Berufsalltag .....	148
2.5.11	Die Bedeutung des Pfarrhauses .....	150
2.5.12	Präsenz und Erreichbarkeit der Pfarrperson .....	152
2.6	Unterschiede auf dem Beziehungsfeld PfarrerInnen und Kirchengemeinderat .....	156
2.6.1	Zufriedenheit mit dem Kirchengemeinderat .....	156
2.6.2	Der Kirchengemeinderat als Bezugspunkt im Berufsalltag	159
2.7	Unterschiede auf dem Beziehungsfeld PfarrerInnen und Landeskirche .....	160
2.7.1	Zufriedenheit mit der Landeskirche .....	161
2.7.2	Hilfe und Orientierung durch die Landeskirche .....	163
2.8	Fazit .....	164
III.	Die soziale Dynamik im mehrstelligen Pfarramt akteurtheoretisch erklärt und (pastoral)theologisch reflektiert .....	169
1.	Akteurtheoretische Soziologie .....	169
1.1	Das Handlungsproblem und die Reichweite der Akteurtheorie .....	171
1.2	Was ist soziales Handeln? Was sind Akteure? .....	173
2.	Die soziale Dynamik im mehrstelligen Pfarramt erklärt anhand von Akteurmodellen .....	176
2.1	Homo Sociologicus .....	177
2.2	Homo Sociologicus als Erklärungsansatz für die soziale Dynamik im mehrstelligen Pfarramt .....	182
2.2.1	Kollegialität als Norm – ‚role taking‘ .....	183
2.2.2	Intra-Rollenkonflikt – ‚role making‘ .....	184
2.2.3	Fehlende (klare) Rollenerwartungen – ‚role making‘ .....	186
2.3	Homo Oeconomicus .....	188
2.4	Homo Oeconomicus als Erklärungsansatz für die soziale Dynamik im mehrstelligen Pfarramt .....	192
2.4.1	Konkurrenzvermeidung als Interdependenzbewältigung oder als Flucht – Homo Oeconomicus und Emotional Man .....	193
2.4.2	Rollenausstieg wegen fehlender persönlicher Anerkennung oder aus Identitätsbedrohung – Homo Oeconomicus und Identitätsbehaupter .....	195
2.5	Fazit .....	199

3.	Die soziale Dynamik im mehrstelligen Pfarramt pastoraltheologisch reflektiert .....	201
3.1	Chancen des mehrstelligen Pfarramtes: PfarrerInnen auf der Schwelle der Gemeinde .....	202
3.2	Risiken des mehrstelligen Pfarramtes: Gemeinde als Basis der Kirche .....	206
4.	Biblischer Impuls: Die Beziehung zwischen PfarrerInnen und Gemeinde theologisch reflektiert anhand von 1 Joh 4,7 .....	210
4.1	„Geliebte, lasst uns einander lieben“ (1 Joh 4,7a) .....	211
4.2	„denn die Liebe ist von Gott“ (1 Joh 4,7b) .....	215
IV.	PfarrerInnen sind komplex motivierte Akteure .....	219
1.	Plädoyer für weitere empirische Beobachtung des mehrstelligen Pfarramtes in seiner Funktion als Krisenmaßnahme .....	221
2.	Das Pfarramt ist eine soziale Situation .....	223
3.	PfarrerInnen als komplex motivierte Akteure .....	229
4.	Ambiguitätstoleranz als pastorale Kernkompetenz .....	231
	Schlussbetrachtung .....	235
	Literaturverzeichnis .....	239
	Namenregister .....	253