

**Fragen und Anmerkungen der Pfarrvertretung
und des Konvents der Wahl- und Kontaktpersonen der Pfarrvertretung
zur künftigen Veränderung der öffentlich-rechtlichen Pfarrdienstverhältnisse zu
privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen**

Vorbemerkung

Die Landeskirche strebt eine Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse künftiger Pfarrpersonen an: Statt öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse soll es nur noch privatrechtliche Anstellungsverhältnisse geben. Begründet wird dies mit den finanziellen Schwierigkeiten auf allen Ebenen unserer Kirche, die durch den Rückgang der Mitgliederzahlen und des Kirchensteueraufkommens verursacht werden. Die langfristigen Versorgungs- und Beihilfezusagen für die Pfarrpersonen im aktiven Dienst und die Verpflichtungen im Ruhestand stellen die Landeskirche vor große finanzielle Herausforderungen.

Ein Systemwechsel wird grundlegende Auswirkungen auf den Pfarrberuf, aber auch auf die Kirchengemeinden haben und sollte daher in der Breite der Landeskirche umfassend diskutiert werden.

Aus Sicht der Pfarrvertretung sind in dem Prozess noch so viele Fragen offen, dass ein eindeutiges Votum derzeit sehr schwierig ist. Es gibt gute Gründe für den Systemwechsel, es gibt aber ebenso gute Gründe für ein Beibehalten des bisherigen Systems. Beides muss sorgfältig abgewogen werden, um die langfristigen Folgen einer solchen Grundsatzentscheidung abschätzen zu können.

Vor einer endgültigen Entscheidung auf einer der nächsten Landessynoden müssen daher die zentralen Fragen eines Systemwechsels grundsätzlich geklärt werden. Außerdem müssen die Konsequenzen eines Systemwechsels umfassend durchdacht werden, da es um einen Schlüsselberuf der Kirche geht.

1. Das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis hat sich für den Pfarrdienst seit vielen Jahrzehnten bewährt. Als lebenslanges Dienst- und Treueverhältnis entspricht es der Ordination, da die Rechte und Pflichten aus der Ordination nicht mit dem Eintritt in den Ruhestand enden. Pfarrpersonen werden aufgrund der Übertragung ihres Amtes alimentiert und nicht für das Erbringen von Dienstleistungen vergütet. Eine Abkehr von öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen muss darum sorgfältig begründet werden. Dabei dürfen nicht nur die finanziellen Rahmenbedingungen in den Blick genommen werden. Die Auswirkungen auf den Dienst der Pfarrpersonen, das Pfarrbild, das Gemeindebild und die Landeskirche insgesamt müssen bedacht werden.

- Diese Auswirkungen müssen vor der Entscheidung über den Systemwechsel bekannt sein.

2. Bereits jetzt gibt es eine wachsende Anzahl von angestellten Pfarrpersonen, die z.B. aufgrund ihres Alters nicht in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis übernommen wurden. Sie sind derzeit arbeitsvertraglich und mit Blick auf die Vergütung deutlich schlechter gestellt. Ein reines »Sparmodell« darf aber nicht das Ziel des Systemwechsels sein.

An der wissenschaftlich-theologischen Qualifikation der Pfarrpersonen muss festgehalten werden. Für den Schlüsselberuf in unserer Kirche sind diese Kompetenzen unabdingbar.

- Die wissenschaftliche Qualifikation (Master-Abschluss oder vergleichbar) muss auch in der Vergütung berücksichtigt werden.

3. Ein Systemwechsel führt für die Kirche als Arbeitgeberin zu Einsparungen durch den Wegfall der Beihilfeleistungen und der Versorgung im Ruhestand.

Für die künftigen Pfarrpersonen ändert sich dadurch die Gehaltsstruktur. Die zu erwartende Rente ist deutlich niedriger als die derzeitigen Ruhestandsbezüge. Ähnliches gilt für Familien- und Kinderzulagen; auch für die Krankenversicherung ändert sich das System. Das künftige Gehalt muss diesen Nachteil so weit ausgleichen, dass eine private Altersvorsorge möglich ist und der Beruf attraktiv bleibt. Dadurch wird sich der gewünschte Einspareffekt für die Kirche verringern.

Eine angemessene Kompensation ist erforderlich, da nach einem Systemwechsel Pfarrpersonen über Jahrzehnte gemeinsam, z.T. in den gleichen Kirchengemeinden, ihren Beruf in unterschiedlichen Rechtsverhältnissen (öffentlich-rechtlich bzw. privatrechtlich) ausüben. Für gleiche Arbeit müssen vergleichbare Gehälter gezahlt werden.

- Vor einer endgültigen Entscheidung über den Systemwechsel müssen das Tarifsystem und die Vergütungsregeln für angestellte Pfarrpersonen feststehen.

4. Für angestellte Pfarrpersonen muss ein kirchliches Arbeitsrecht geschaffen werden, das dem staatlichen Arbeitsrecht entspricht und arbeitsgerichtlichen Überprüfungen standhalten kann. Die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards muss sichergestellt werden (z.B. Arbeitszeiten, Ruhezeiten, Arbeitsschutz). Zugleich müssen die Spezifika des Pfarrberufs berücksichtigt werden (z.B. Vertrauensarbeitszeit, Arbeit am Wochenende). Das hat erhebliche Auswirkungen auf die künftige Gestalt des Pfarrberufs. Dies muss bei einem Systemwechsel bedacht werden.

Über Jahrzehnte werden zwei Rechtssysteme mit unterschiedlichen Rechten und Pflichten für Pfarrerinnen und Pfarrer nebeneinander existieren. Daher müssen Bestimmungen des öffentlichen Rechts und des Arbeitsrechts für Angestellte einander angeglichen werden, sonst sind erhebliche Konflikte innerhalb einer Berufsgruppe zu befürchten. Die Schaffung eines eigenen Arbeitsrechts und einer berufsspezifischen Mitarbeitendenvertretung für Pfarrpersonen ist daher unbedingt erforderlich.

- Vor einer endgültigen Entscheidung muss das Pfarrdienstgesetz der EKD geöffnet werden und ein EKD-weites Arbeitsrecht für Pfarrerinnen und Pfarrer überhaupt erst geschaffen werden.

5. Vollkommen offen ist das Verhalten anderer Landeskirchen. Bleibt ein Systemwechsel ein rheinischer Alleingang? Noch zeichnet sich nicht ab, dass andere Landeskirchen diesen Weg mitgehen. Es gibt zwar Tendenzen, eine individuelle Wahl zwischen öffentlich-rechtlichem Dienstverhältnis und privatrechtlichem Anstellungsverhältnis zu ermöglichen. Einen kompletten Systemwechsel plant derzeit aber keine andere Landeskirche.

- Die Entscheidungen der anderen Landeskirchen sollten abgewartet werden. Ein einheitliches Vorgehen wenigstens der drei Landeskirchen in Nordrhein-Westfalen ist sinnvoll und muss geprüft werden.

6. Die Auswirkungen eines Systemwechsels auf die Gewinnung von theologischem Nachwuchs für den Pfarrberuf sind nicht abzusehen. Gespräche mit Vikarinnen und Vikaren sowie mit Theologiestudierenden ergeben kein einheitliches Bild. Da nur ein Teil der gegenwärtigen Theologiestudierenden auf der landeskirchlichen Liste steht, ist von einer Wechselbereitschaft auszugehen, die auch von den künftigen Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnissen abhängen wird.

- Hier sieht die Pfarrvertretung bei einem Systemwechsel ein hohes Risiko für die künftige Personalgewinnung.

7. Zu hinterfragen ist auch, ob die ohnehin bereits sehr niedrigen Zielzahlen der Pfarrstellenplanung 2040 und späterer Jahre nach einem Systemwechsel überhaupt erreicht werden können. Dies wird erhebliche Auswirkungen auf eine flächendeckende pastorale Präsenz und auf die Arbeitsbedingungen der dann noch im Dienst befindlichen Pfarrpersonen haben. Vollkommen offen ist dabei die Frage, wie Pfarrstellenwechsel von Pfarrpersonen aus öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen anderer Landeskirchen in die rheinische Kirche weiterhin möglich bleiben sollen.

8. Es wäre auch zu prüfen, ob es nicht andere Formen von Einsparungen geben kann: In der Diskussion über die finanziellen Lasten werden von der Dienstgeberin Kirche immer wieder die Beihilfeverpflichtungen genannt. Im Unterschied zu den Versorgungsverpflichtungen kann die Entwicklung dieser Kosten kaum prognostiziert werden, so dass hier tatsächlich ein großes Risiko für den kirchlichen Haushalt besteht. Es wäre daher zu überlegen, ob nicht statt eines kompletten Systemwechsels zunächst bei neuen Dienstverhältnissen auf die Beihilfezusage verzichtet wird und die Versicherungspflicht in der Gesetzlichen Krankenversicherung eingeführt wird.

Diese Fragen müssen in der Landeskirche auf allen Ebenen, vor allem mit der jüngeren Generation, dem theologischen Nachwuchs und den Studierenden diskutiert werden, bevor die Landessynode einen endgültigen Beschluss fasst.

*Für die Pfarrvertretung und den Konvent der Wahl- und Kontaktpersonen der Pfarrvertretung:
Pfarrer Christoph Hüther, Vorsitzender der Pfarrvertretung, 13. April 2026*