PFARR VERTRETUNG in der Evangelischen Kirche im Rheinland

JAHRESBERICHT 2026
der Pfarrvertretung in der Ev. Kirche im Rheinland
vorgelegt zum Konvent der Wahl- und Kontaktpersonen
Bonn, 4. November 2026

1. Ein Blick in Nachbars Garten 2
2. Umstellung der Beschäftigungsverhältnisse 3
3. Veränderungen des Pfarrberufs 5
3.1 Herausforderungen 5
3.2 Belastungen 6
3.3 Konflikte 7
3.4 Probedienst 8
3.5 Digitalisierung 9
4. Die »neue« Pfarrvertretung 9
5. Dank 10

1. Ein Blick in Nachbars Garten

Die faszinierendste Entwicklung der Informationstechnologie ist zweifellos die sogenannte Künstliche Intelligenz (KI). Alle Welt redet von KI, aber ich nehme an, die wenigsten Menschen verstehen, wie sie funktioniert. Ich bin auch einer der Nicht-Versteher, das gebe ich gerne zu. Die großen KI-Unternehmen, OpenAI, Anthropic, Google, generieren unfassbare Umsätze. Die von ihnen angebotenen KI-Modelle, ChatGPT, Claude, Gemini werden von zahlreichen Menschen genutzt. Zur schnellen Information, zur aufwändigen Recherche im Internet, vor allem aber wohl, um Texte zu verfassen. Inzwischen machen sich aber auch Sorgen breit: KI-Anwendungen übernehmen immer mehr Aufgaben und erledigen sie selbstständig und automatisiert. Damit stellen sich Fragen: Wird KI manche menschliche Arbeit in absehbarer Zeit überflüssig machen? Wird KI die menschliche Intelligenz eines Tages überholen und menschliches Denken, Fühlen, Handeln besser können als der Mensch selbst? Es gibt Tech-Pioniere, die fest daran glauben und das tatsächlich für erstrebenswert halten. Elon Musk hat das in einem Interview mit dem Economist Ende Juli sehr deutlich gesagt: In fünf Jahren gibt es nichts mehr, was KI nicht besser könne als der Mensch – außer vielleicht, Mensch zu sein.[1]

Es lohnt sich, über diesen Satz nachzudenken. Denn er wirft eine zutiefst theologische Frage auf: Was ist der Mensch (u.a. Ps 8,5)? Und wie bestimmt sich die Würde des Menschen, wenn Menschsein im Denken von Tech-Konzernen offensichtlich nur als eine Fähigkeit wahrgenommen wird, die KI (noch) nicht hat? Als Theologinnen und Theologen wissen wir, dass der Mensch Ebenbild Gottes ist. Dass er unabhängig von seinen Gaben und Begabungen und irgendwelchen erworbenen Kompetenzen einfach Gottes geliebtes Kind ist, dem Gott eine unveräußerliche Würde zugesprochen hat. Gerade angesichts der Fähigkeiten von KI müssen wir das immer wieder betonen und unbedingt daran festhalten.

Es ist gut, dass sich die theologische Wissenschaft mit den anthropologischen und ethischen Fragen auseinandersetzt, die sich aus der rasanten Entwicklung der KI ergeben. Im universitären Bereich, aber auch in Publikationen wie der »Zeitschrift für Theologie und Kirche« (ZThK) wird die Debatte um KI mittlerweile sehr intensiv geführt.

Aber auch in der kirchlichen Praxis spielt KI inzwischen eine Rolle. Seit gut einem Jahr entwickeln die Evangelische Kirche im Rheinland und die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern zusammen mit der Stabsstelle Digitalisierung der EKD eine eigene KI-Plattform[2]: ELOKI steht für »Evangelisch. Lernend. Offen. KI« und beschreibt den Anspruch der Plattform, unabhängig von den großen Tech-Konzernen zu sein. KI wird in diesem Konzept als ein sinnvolles Werkzeug verstanden, die Plattform dient dazu, dass KI »verantwortungsvoll und im Geist unserer Kirche genutzt werden kann«, so Oberkirchenrat Stefan Blumtritt von der Ev.-Luth. Kirche in Bayern. Bei der EKD selbst läuft eine Erprobung von »LiturgAI«, einem KI-gestützten Tool zur Gottesdienstvorbereitung[3]. Das Tool soll bei der Vorbereitung von Gottesdiensten helfen, dabei werden Aspekte des Kirchenjahrs, die Agende, Texte und Liedvorschläge zusammengebracht. Die Testphase und Evaluation ist noch nicht abgeschlossen. Mir persönlich ist allerdings nicht wirklich klar, worin der Mehrwert dieses Tools besteht. Bei beiden Konzepten ist aber wichtig, dass die KI als reines Werkzeug verstanden wird, nicht aber als eigenständig, womöglich sogar kreativ handelnde intelligente Maschine.

---

[1] https://www.economist.com/podcasts/2026/07/24/an-interview-with-elon-musk: »Roughly five years is my guess. There really won't be anything that AI can't do better than humans apart from being human perhaps«(abgerufen am 01.11.2026).

[2] https://presse.ekir.de/presse/eloki-evangelisch-lernend-offen-ki-34918

[3] https://www.ekd.de/liturgai--gottesdienstvorbereitung-digital-erproben-96839.htm

Interessant ist auch der Blick in Nachbars Garten. Am 20. Februar berichtete der Spiegel[4], dass Papst Leo XIV. bei einem Treffen mit Priestern seine Bistums Rom nachdrücklich davor gewarnt hat, Predigten mithilfe von KI schreiben zu lassen. KI könne den Glauben nicht weitergeben, aber genau das sei Aufgabe der Predigt. Eine – wie ich finde – aus katholischem Munde sehr wertschätzende und eigentlich sehr evangelische Auffassung von Predigt und auch für protestantische Pfarrerinnen und Pfarrer eine wichtige Mahnung. Die Verkündigung des Wortes Gottes kann nur glaubhaft erfolgen, wenn Predigthörerinnen und -hörer spüren können, wie das Predigtwort in den Predigenden gearbeitet hat und gereift ist. Als Pfarrerinnen und Pfarrer haben wir Theologie studiert, um biblische Texte wissenschaftlich, hermeneutisch und homiletisch durchdringen zu können. Von diesem Bemühen legen wir in unserer Predigt Zeugnis ab, und deshalb kann eine Predigt nicht von einer KI geschrieben werden. KI sammelt im besten Fall Impulse aus dem weltweiten Netz und stellt daraus irgendwie so etwas wie einen Text zusammen. Aber ein so entstandener Text hat keine Seele, ist kein Zeugnis des Glaubens des Predigenden und kann meiner Ansicht nach niemals dem Anspruch an evangelische Predigt genügen.

Warum beginne ich meinen Jahresbericht der Pfarrvertretung mit diesen Gedanken?
Die Entwicklungen in unserer Kirche zwingen uns dazu, über die künftige Rolle des Pfarramts nachzudenken und dann vor allem über die Kompetenzen der Pfarrerinnen und Pfarrer in einer Kirche, die zunehmend zu einer Minderheitskirche werden wird und einer säkularen Welt gegenübersteht. Ich bin aber davon überzeugt, dass diese Welt das Evangelium braucht. Damit wir als Pfarrerinnen und Pfarrer in dieser Welt das Evangelium verkündigen können, benötigen wir eine profunde wissenschaftlich-theologische Qualifikation, um uns mit den Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft auseinandersetzen zu können. Und wir brauchen in unserem Dienst Zeiten für die theologische Arbeit, um unsere Verkündigung zu reflektieren. Auch dafür sind wir ordiniert. Bei allen Diskussionen um notwendige Strukturveränderungen sollten wir das nie aus dem Blick verlieren.

2. Umstellung der Beschäftigungsverhältnisse

Im Februar 2025 hat die Landessynode den Absichtsbeschluss gefasst, ab einem noch festzulegenden Zeitpunkt keine neuen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse mehr zu begründen, sondern nur noch privatrechtliche Arbeitsverhältnisse abzuschließen. Ich habe im vergangenen Jahr sehr ausführlich über diesen Beschluss berichtet[5]. Ein Lenkungsausschuss und einige Arbeitsgruppen auf landeskirchlicher Ebene wurden gebildet, um die Umsetzung des Beschlusses vorzubereiten. Dabei hat sich herausgestellt, dass diese Umsetzung gar nicht so einfach ist, weil schon im Vorfeld zuerst Anpassungen und Öffnungen des Pfarrdienstgesetzes der EKD erforderlich sind, denn im Pfarrdienstgesetz wird derzeit das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis als Standard und das privatrechtliche Arbeitsverhältnis als Ausnahme normiert. Außerdem hofft die Landeskirche, dass die EKD und andere Gliedkirchen mittelfristig ebenfalls einen Systemwechsel anstreben.
Daher erstattete Frau Landeskirchenrätin Döring als zuständige Personaldezernentin auf der Landessynode 2026 in Drucksache 1[6] zunächst nur einen Zwischenbericht zur Umsetzung des Beschlusses.

---

[4] https://www.spiegel.de/panorama/papst-leo-xiv-will-nicht-dass-pfarrer-predigten-von-ki-schreiben-lassen-a-76e0a4db-df4a-454a-bbde-4e1f2ffc4949 (abgerufen am 01.11.2026)
[5] Download hier: https://pfarrvertretung.ekir.de/wp-content/uploads/2025/11/2025-Jahresbericht-final.pdf
[6] Download hier: https://infothek.ekir.de/pages/collections_featured.php?parent=2163# (ab Seite 100)

Im April 2026 hat die Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen und Waldeck (EKKW) beschlossen, dass voraussichtlich ab 2029 neu eingestellte Pfarrerinnen und Pfarrer ausschließlich privatrechtlich angestellt werden sollen. Erklärtes Ziel der Landeskirche sei es, Hierarchien und Statusunterschiede im Verkündigungsdienst abzubauen, so Prälat Burkhard zur Nieden. Aber auch die finanziellen Belastungen der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse durch Versorgungs- und Beihilfeverpflichtungen spielen in dem Beschluss eine Rolle.
Mit dem Beschluss der Landessynode der Ev. Kirche von Kurhessen und Waldeck hat sich nun eine zweite, mittelgroße Landeskirche an die Seite der rheinischen Kirche gestellt. Ob dadurch eine neue Dynamik in die Diskussion um die Systemumstellung kommt, bleibt abzuwarten. Andere, auch große Landeskirchen schließen derzeit noch eine Umstellung der Beschäftigungsverhältnisse kategorisch aus.

Auf EKD-Ebene ist man bestrebt, weiterhin an einem möglichst einheitlichen Dienst- und Arbeitsrecht für Pfarrerinnen und Pfarrer festzuhalten. Zur Schaffung eines Arbeitsrechts ist die Bildung einer Arbeitsrechtlichen Kommission für den Pfarrdienst auf EKD-Ebene erforderlich, in der die arbeitsrechtlichen Regelungen für die Arbeitsverhältnisse von Pfarrerinnen und Pfarrern beschlossen werden. Eine so entstandene Dienst- oder Arbeitsvertragsordnung kann dann als Tarifwerk für den Pfarrdienst betrachtet werden. Aber auch der Verweis auf bestehende Tarifwerke (BAT-KF, TVöD, TV-L) ist möglich. Ein Gesetzentwurf kann frühestens der EKD-Synode im November 2027 vorgelegt werden und müsste dann nach einem Beschluss durch die EKD-Synode anschließend noch von den Gliedkirchen ratifiziert werden.
Die EKD geht derzeit davon aus, dass die Arbeitsrechtsregelung wie im kirchlichen Bereich üblich auf dem »Dritten Weg« erfolgen soll, also unter Verzicht auf Arbeitskampfmittel wie Streik und Aussperrung. Eine paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommission schafft Chancen für echte Mitbestimmung. Wie die Vertretung der Pfarrerinnen und Pfarrer in einer EKD-weiten Arbeitsrechtlichen Kommission geregelt sein wird, ist noch offen. Wir gehen davon aus, dass die Pfarrvertretungen und der Pfarrverband an der Gestaltung des Arbeitsrechts für den Pfarrdienst beteiligt werden.
Außerdem geht die EKD davon aus, dass die jeweiligen Landeskirchen Anstellungsträgerinnen der privatrechtlich beschäftigten Pfarrerinnen und Pfarrer sein sollen. Eine Privatisierung des Pfarrdienstes auf Gemeindeebene ist nicht geplant und nicht gewünscht.
Beides deckt sich mit Forderungen unserer Pfarrvertretung.

Diskussionen wird es sicherlich in einigen Bereichen geben, die derzeit im Pfarrdienstgesetz geregelt sind und nicht ohne weiteres in ein Arbeitsrecht übernommen werden können. Das betrifft die Bestimmungen zur Lebensführung und zu Residenz- und Erreichbarkeitspflichten ebenso wie den gesamten Bereich der Versetzung, des Wartestandes und des Disziplinarrechts.
Übrigens wird auf EKD-Ebene auch über mögliche Einsparpotentiale in den bestehenden öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen nachgedacht. Rechtlich gibt es dafür hohe Hürden, besonders wenn sich Landeskirchen an das Bundesbesoldungsgesetz oder die Besoldungsgesetze der Länder gebunden haben. Aber grundsätzlich sind Eingriffe möglich, was wir als Pfarrvertretung mit Sorge sehen.

Als Pfarrvertretung gehen wir davon aus, dass die Landeskirche bei allen Umsetzungsschwierigkeiten den Absichtsbeschluss der Landessynode 2025 bestätigen wird. Der Wille der Landessynode als der kirchlichen Gesetzgeberin, ab einem bestimmten Zeitpunkt keine neuen

öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse zu begründen, ist sehr eindeutig. Mit einer Umsetzung vor 2029 rechnen wir allerdings nicht. Und auch wenn es möglicherweise 2030 wird, so gilt auf jeden Fall: Sorgfalt vor Schnelligkeit. Denn die Schaffung eines Arbeitsrechts für privatrechtlich beschäftigte Pfarrerinnen und Pfarrer scheint keineswegs so einfach zu sein, wie man sich das im Vorfeld des Beschlusses vorgestellt hat. Unsere Aufgabe als Pfarrvertretung ist es nun, die Umsetzung des rheinischen Synodalbeschlusses kritisch-konstruktiv zu begleiten. Dabei werden wir darauf achten, dass es nicht zu einer Verschlechterung der bestehenden Dienstverhältnisse kommt und dass privatrechtlich angestellte Pfarrerinnen und Pfarrer nicht signifikant schlechter gestellt werden.

Beim Frühjahrskonvent der Wahl- und Kontaktpersonen haben wir »Fragen und Anmerkungen« zur Veränderung der Dienstverhältnisse gesammelt und als Diskussionspapier zur Verfügung gestellt[7]. Darin haben wir die aus unserer Sicht zentralen offenen Fragen zusammengestellt, die nach unserer Überzeugung vor der endgültigen Entscheidung über den Systemwechsel geklärt werden sollten. Wir gehen davon aus, dass diese Fragen und Anmerkungen beim Umsetzungsprozess auf landeskirchlicher Ebene berücksichtigt werden und wir als Pfarrvertretung weiterhin in den Prozess mit einbezogen werden.

3. Veränderungen des Pfarrberufs

3.1 Herausforderungen

Für das Jahr 2030 sieht die Pfarrstellenplanung der Landeskirche eintausend Pfarrstellen vor (Vollzeitäquivalente; wegen des Teildienstes werden hierfür deutlich mehr als eintausend Pfarrerinnen und Pfarrern benötigt). Den Kirchenkreisen werden nach bestimmten Kriterien Pfarrstellenkontingente zugeteilt, die dann durch die Kirchenkreise bzw. Kreissynoden auf die Kirchengemeinden verteilt werden. In vielen Kirchenkreisen werden die Planzahlen in den nächsten Jahren erreicht; dabei »hilft« die gegenwärtige hohe Zahl an Pensionierungen. Aufgrund der Pensionierungen müssen aber im Gegenzug auch etliche Pfarrstellen neu besetzt werden, um die Zielzahlen für 2030 zu erreichen. Das ist allerdings in einigen Gegenden der Landeskirche eine echte Herausforderung, wie allein schon die hohe Zahl der mehrfach wiederholten Pfarrstellenausschreibungen im Kirchlichen Amtsblatt dokumentiert.
Bereits auf der Landessynode 2024 wurde die Pfarrstellenplanung für das Jahr 2040 beschlossen. Ab 2040 plant die Landeskirche mit nur noch rd. siebenhundert Pfarrstellen bzw. den entsprechenden Kontingenten für die Kirchenkreise. Das bedeutet, dass in den zehn Jahren von 2030 bis 2040 die Zahl der Pfarrstellen noch einmal um 30 % zurückgehen wird.
Angesichts dieser Entwicklung frage nicht nur ich mich, wie in einer Landeskirche von der Größe der rheinischen Kirche künftig noch eine flächendeckende pastorale Betreuung der Gemeindemitglieder möglich sein soll. Die wenigen verbleibenden Pfarrerinnen und Pfarrer allein werden das nicht leisten können, zumal es ja schon jetzt in einigen Kirchenkreisen eine signifikante Zahl an Vakanzen gibt und Pfarrstellen gerade im ländlichen Raum sich nur schwer oder gar nicht mehr besetzen lassen.
Die inzwischen eröffnete und in einigen Kirchenkreisen bereits erfolgreich praktizierte Möglichkeit der Anbindung von Pfarrstellen beim Kirchenkreis oder in Regionen innerhalb des Kirchenkreis kann dabei helfen, Pfarrstellenanteile zwischen den Kirchengemeinden zu verteilen. Das Problem des Mangels wird so aber nicht gelöst. Und auf die Belastung der Kolleginnen und

[7] Download hier:
https://pfarrvertretung.ekir.de/wp-content/uploads/2026/04/Anmerkungen-zum-Systemwechsel.pdf

Kollegen, die in mehreren Gemeinden arbeiten, muss besonders geachtet werden, da sie den »Begehrlichkeiten« mehrerer Presbyterien und Gemeinden ausgesetzt sind.
Es wird zukünftig generell immer mehr erforderlich sein, regional in interprofessionellen Teams aus Diakoninnen und Diakonen, Mitarbeitenden in der Jugend- und in der Seniorenarbeit, Prädikantinnen und Prädikanten, Kirchenmusikerinnen und -musikern, Gemeindemanagerinnen und -managern und Pfarrerinnen und Pfarrern zusammenzuarbeiten. Die Landeskirche arbeitet an entsprechenden Konzepten. Ich gehe davon aus, dass sich haupt-, neben- und ehrenamtliche Tätigkeiten dabei mischen werden.
In interprofessionellen Teams wird allerdings auch die Rolle und das Berufsbild der Pfarrerin und des Pfarrers noch einmal intensiv zu bedenken sein. Der Pfarrberuf wird gern als der »Schlüsselberuf« der Kirche bezeichnet, weil Pfarrerinnen und Pfarrer für die Verkündigung des Evangeliums stehen, aber auch von Seelsorge über Bildung und Diakonie bis zur Verwaltung als Generalisten in den Kirchengemeinden tätig sind. Durch die zurückgehende Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer ändert sich das Berufsbild aber bereits jetzt. Die Frage nach dem »Wesentlichen« des Pfarrberufs liegt ganz oben. Der bunte Aufgabenmix vom Kindergottesdienst über Jugend- und Seniorenarbeit, Erwachsenenbildung, Gemeindeverwaltung, Gottesdienste, Seelsorge und Kasualien war es, der das Theologiestudium und den Pfarrberuf für viele junge Menschen attraktiv gemacht hat. Eine Aufteilung dieser Aufgaben auf verschiedene Berufsgruppen wird die Attraktivität eines generalistischen Pfarrberufs verändern. Das muss kein Nachteil sein, aber man muss darüber reden, was es für das Pfarrbild bedeutet, wenn sich die Schwerpunkte verschieben und Tätigkeiten wie beispielsweise Bestattungen aufgrund der Größe und der Demographie der Kirchengemeinden einen sehr viel größeren Zeitumfang einnehmen. Die Pfarrvertretung ist bereit, sich an dieser Diskussion zu beteiligen.

3.2 Belastungen

In engem Zusammenhang mit den Veränderungen im Pfarrberuf steht die Beobachtung der Pfarrvertretung, dass Belastungen und Überlastungen im Pfarrdienst zunehmen. Gerade jüngere Kollegen und Kolleginnen, viele von ihnen aus familiären Gründen im Teildienst, berichten von erheblichen Belastungen durch immer noch entgrenzte Arbeitszeiten. Besonders Pfarrerinnen, die sich bewusst für einen eingeschränkten Dienst entschieden haben, um ihren Beruf mit der Berufstätigkeit ihres Partners und der Familienarbeit mit Kindern vereinbaren zu können, erleben unzureichende Absprachen zu Arbeitszeiten und die Erwartungshaltung einer trotz eingeschränkten Dienstes ständigen Verfügbarkeit als sehr belastend.
Dienstvereinbarungen helfen hier nur begrenzt, weil gerne Bestehendes fortgeschrieben und nicht tatsächlich an die reduzierten Arbeitszeiten angepasst wird. Das führt schon bei jüngeren Kolleginnen und Kollegen zu längeren Ausfallzeiten aufgrund von stressbedingten Erkrankungen und Burn-Out-Symptomatik. Dadurch wird wiederum häufig eine Eskalationsspirale in Gang gesetzt, weil Ausfälle verständlicherweise zu Unzufriedenheit und Konflikten im Presbyterium und im Pfarrteam führen, so dass am Ende mitunter sogar überlegt wird, ob man den gemeinsamen Weg weiter miteinander gehen kann. Es müsste aber gar nicht so weit kommen, wenn von Anfang an realistische Absprachen zu Inhalt und Umfang des Dienstes getroffen werden. Hier ist vor allem auch die mittlere Ebene gefordert, ihre Fürsorgepflicht wahrzunehmen und sich schützend vor die Pfarrerinnen und Pfarrer zu stellen. Jüngere Kolleginnen und Kollegen haben in den Presbyterien oftmals noch kein »Standing«, und wenn in Kirchengemeinden mit mehreren Pfarrstellen manche, oft ältere Kolleginnen und Kollegen ihren Dienst sehr raumgreifend und zeitlich entgrenzt wahrnehmen, sind Konflikte programmiert.

Die Arbeitszeitregelung, die 2023 von der rheinischen Landeskirche als erster Landeskirche im Ausführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz der EKD verbindlich eingeführt wurde, ist eigentlich als Schutz der Pfarrerinnen und Pfarrer vor Überlastung gedacht. Dazu sollen die Arbeitszeiten in den Gesprächen zwischen Pfarrerinnen und Pfarrern und Presbyterium über die Dienstvereinbarung thematisiert werden. Im Jahr 2025 gab es eine Evaluation durch die Landeskirche, die im Ergebnis zeigte, dass überwiegend eine Belastungsreduktion nicht erreicht wurde[8]. Die Gründe dafür sind vielfältig und hängen auch mit den Strukturveränderungen in den Kirchengemeinden zusammen. Dennoch scheint es, soviel kann nach anderthalb Jahren ergänzt werden, insgesamt eine gewisse Zufriedenheit bei allen Beteiligten zu geben, dass die Fragen der Arbeitszeit und der Belastung überhaupt thematisiert werden und Pfarrerinnen und Pfarrer tatsächlich realistischere Absprachen zum Arbeitsvolumen mit den Presbyterien treffen können. Dies gilt aber ganz offensichtlich überwiegend für Vollzeit-Stellen. Die Abgrenzung in eingeschränkten Dienstverhältnissen (75 %, 66 %, 50 %, um nur die am weitesten verbreiteten Modelle zu nennen) ist wesentlich schwieriger. Das beginnt schon bei der Frage der Aufteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitswoche. 50 % sind eben nicht drei komplette Wochentage und der Sonntagsgottesdienst, sondern 20,5 Wochenstunden bzw. 10,25 Präsenzstunden bei Anwendung des Aufgabenplaners für den Pfarrdienst.
Die Pfarrvertretung wird die Umsetzung der Arbeitszeitregelung und die Einführung der Dienstvereinbarungen weiterhin kritisch begleiten und ist gerne bereit, auf Pfarrkonventen mit den Kolleginnen und Kollegen darüber ins Gespräch zu kommen.

3.3 Konflikte

Nach einigen etwas ruhigeren Jahren erlebt die Pfarrvertretung derzeit eine Zunahme von Beratungen in Konfliktfällen: Pfarrerinnen und Pfarrer geraten in Konflikte mit dem Presbyterium, es gibt Konflikte innerhalb des Pfarrteams, auch Konflikte mit der mittleren Ebene. Gewisse Muster lassen sich dabei feststellen.
Viele Konflikte entstehen nach Zusammenschlüssen von Kirchengemeinden, oft verbunden mit dem Wegfall von Pfarrstellen. Die unterschiedlichen Kulturen von Kirchengemeinden müssen zusammengeführt werden. Pfarrkolleginnen und -kollegen mit sehr unterschiedlichen Persönlichkeits- und Glaubensprofilen arbeiten plötzlich in einer Kirchengemeinde zusammen. Oder eine Gemeinde verliert ihre Pfarrstelle und das Presbyterium muss nun nach einer Fusion mit einer Pfarrperson zusammenarbeiten, mit der es eigentlich gar nicht zusammenarbeiten möchte.
Zudem besteht in den Gemeinden oftmals die Erwartungshaltung, dass alles bisher Bestehende weitergeführt werden soll – nur mit weniger Pfarrerinnen und Pfarrern. Durch den Fusionsdruck und eine fehlende Aufgabenkritik bzw. Prioritätensetzung entstehen Arbeitssituationen, die zu Überlastung und so fast zwangsläufig zu wechselseitiger Unzufriedenheit und zu Konflikten zwischen Presbyterium und Pfarrerinnen und Pfarrern führen.
Hier wünschen wir uns als Pfarrvertretung große Sorgfalt in den vorangehenden Prozessen und intensive Beratungen der beteiligten Kirchengemeinden durch externe Prozessbegleitung und durch die mittlere Ebene. Sinnvoll wäre sicher auch eine paritätische Besetzung der Bevollmächtigtenausschüsse aus den zusammengeschlossenen Gemeinden, damit Aushandlungsprozesse auf Augenhöhe stattfinden können. Derzeit werden häufig alle interessierten bisherigen Presbyteriumsmitglieder in den Bevollmächtigtenausschuss berufen, um vermeintlich die

[8] vgl. dazu die Ausführungen von Peter Stursberg im Jahresbericht 2025, Seite 5,
Download hier: https://pfarrvertretung.ekir.de/wp-content/uploads/2025/11/2025-Jahresbericht-final.pdf

Größenverhältnisse der Ursprungsgemeinden abzubilden. Damit werden aber ungute Ungleichgewichte geschaffen, die wiederum zu Konflikten führen können.
Andere Konflikte entstehen häufig in Pfarrteams, wenn verschiedene Generationen im Pfarrdienst zusammenarbeiten. Jüngere Kolleginnen und Kollegen achten sehr viel mehr auf Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit der dienstlichen Anforderungen mit der Zeit für die Familie und grenzen sich entsprechend ab. Das ist ihr gutes Recht. Hier erwarten wir von älteren Kolleginnen und Kollegen, die für sich entschieden haben, dass sie mit entgrenzten Arbeitszeiten kein Problem haben, Verständnis für unterschiedliche Einstellungen zum Pfarrberuf. Wir empfehlen diesen Kolleginnen und Kollegen aber auch, das eigene Arbeitspensum zu überdenken. Wer ständig an oder sogar jenseits der Belastungsgrenze arbeitet, tut weder sich selbst noch seiner Gemeinde einen Gefallen.
In diesem Zusammenhang möchte ich auch noch auf Langzeiterkrankungen eingehen. Wenn Kolleginnen und Kollegen innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen krankgeschrieben sind, muss die Landeskirche ein BEM, ein »Betriebliches Eingliederungs-Management« anbieten[9]. Mit diesem Beratungsprozess, der von Mitarbeiterinnen der externen Firma BG prevent (früher: B.A.D. GmbH) durchgeführt wird, soll die Rückkehr in den Dienst unterstützt und die wiedererlangte Dienstfähigkeit erhalten werden. Das kann durch die Bereitstellung von Hilfsmitteln bis hin zur Veränderung von Arbeitsstrukturen geschehen. Da Langzeiterkrankungen häufig auch zu Konflikten in Kirchengemeinden führen, ist es Betroffenen unbedingt anzuraten, zu dem BEM-Verfahren auch die Pfarrvertretung hinzuzuziehen. Wir haben hier sehr gute Erfahrungen mit Beratungen betroffener Kolleginnen und Kollegen und ihrer Begleitung in BEM-Verfahren gemacht.
Langzeiterkrankungen, die länger als ein halbes Jahr andauern, führen regelmäßig dazu, dass die Landeskirche über eine Vertrauensärztin oder einen Amtsarzt ein Gutachten über die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit anfordert. Die Schreiben aus dem Landeskirchenamt werden oftmals als sehr belastend empfunden, da neben dem berechtigten Interesse an der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit auch eine eventuelle Versetzung in den Ruhestand angesprochen wird, falls die Dienstfähigkeit nicht in einem angemessenen Zeitraum wieder erlangt wird. Wir empfehlen, in diesen Fällen Kontakt zur Pfarrvertretung aufzunehmen. In vielen Fällen ist die amtsärztliche Untersuchung unproblematisch, wenn eine positive Prognose über die Gesundung zu erwarten ist. Sollte aber eine andauernde Dienstunfähigkeit festgestellt werden, ist auf jeden Fall eine Beratung mit der Pfarrvertretung und dem Landeskirchenamt über die Folgen einer Ruhestandsversetzung anzuraten.

3.4 Probedienst

Seit einiger Zeit werden Pfarrerinnen und Pfarrer nach dem bestandenen Zweiten Theologischen Examen für den Probedienst in vakante Pfarrstellen eingewiesen. Damit verbunden ist die Möglichkeit, den Probedienst zu verkürzen und bereits nach einem Jahr in die Pfarrstelle gewählt zu werden. Grundsätzlich ist das eine große Chance für junge Kolleginnen und Kollegen, sich von Anfang an in einer Pfarrstelle auszuprobieren. Es birgt aber auch das Risiko, dass junge Kolleginnen und Kollegen, die bislang wenig Erfahrungen im Pfarrdienst sammeln konnten, direkt in Konflikte innerhalb fusionierter Gemeinden oder andere schwierige Situationen geraten. Hier ist unbedingt darauf zu achten, dass Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst von erfahrenen Mentoren begleitet werden und dass ausreichende Zeitfenster für die unbedingt erforderliche »Fortbildung in den ersten Amtsjahren« bereitgestellt werden.

[9] Informationen zum BEM-Verfahren und der Wiedereingliederung stehen hier zum Download zur Verfügung: https://pfarrvertretung.ekir.de/inhalt/langzeiterkrankungen-und-wiedereingliederung-bem/

Aus Gesprächen mit der Vikariatsvertretung weiß die Pfarrvertretung zudem, dass das Verfahren zur Einweisung in den Probedienst von den jungen Kolleginnen und Kollegen zum Teil als recht intransparent beschrieben wird. Hier wäre ein Nachjustieren wünschenswert.
Allerdings sieht die Pfarrvertretung auch einen klassischen Zielkonflikt beim Übergang in den Probe- und dann den Gemeindedienst: Viele Vakanzen bestehen im ländlichen Raum, gerade im Süden der Landeskirche. Junge Kolleginnen und Kollegen wollen aber oftmals in den meist städtischen Gebieten bleiben, in denen sie bereits ihr Vikariat absolviert haben. Außerdem leben durch die lange Ausbildungszeit viele junge Kolleginnen und Kollegen bereits in festen Partnerschaften oder Familien, wodurch die räumliche Flexibilität zusätzlich eingeschränkt wird.
Durch die Verkürzung des Vikariates um ein halbes Jahr wird es 2028 einen Doppeljahrgang geben, der mit dem Probedienst beginnt. Dies dürfte die beschriebene Problemstellung verschärfen; allerdings ist jetzt noch Zeit, über Lösungen nachzudenken.

3.5 Digitalisierung

Mitten in den Sommerferien wurden die Pfarrerinnen und Pfarrer von einer Rundmail aus dem Landeskirchenamt überrascht, mit der über die verpflichtende Einführung eines digitalen Postfachs für den künftigen Erhalt der Gehaltsmitteilungen, der Jahreslohnsteuermitteilung und der Kommunikation zum Familienzuschlag usw. informiert wurde (KIDICAP). Beigefügt war eine zu unterzeichnende Kenntnisnahme der Nutzungsbedingungen mit einer nur schwer verständlichen Datenschutzerklärung, in der für Laien kaum nachvollziehbare bzw. umsetzbare Sicherheitsmaßnahmen gefordert wurden. Eine ganze Reihe von Kolleginnen und Kollegen hat sich an die Pfarrvertretung gewandt, um ihren Unmut über dieses Verfahren zu äußern. Sie lehnen die Nutzung eines (weiteren) digitalen Postfachs aus unterschiedlichen Gründen ab. Zusätzlich stellte sich heraus, dass etliche Kolleginnen und Kollegen die erste Mail überhaupt nicht bekommen haben, wenige Wochen später aber eine Erinnerungsmail – allerdings ohne Anhang. Bedauerlicherweise hat aber auch diese Mail nicht alle Pfarrerinnen und Pfarrer erreicht.
Die Pfarrvertretung ist der Ansicht, dass die Kommunikation des Anliegens der Personalabteilung ausgesprochen unglücklich verlaufen ist. Als Pfarrvertretung wurden wir nur zehn Tage vor dem Versand der Massenmail über das Projekt informiert und konnten uns wegen der Ferienzeit in der kurzen Zeit nicht damit befassen. Wir haben daher bei unserer nächsten Besprechung mit der Personalabteilung Rücksprache gehalten und wurden darüber informiert, dass es der Arbeitgeberin grundsätzlich freigestellt ist, in welcher Form eine Gehaltsmitteilung zur Verfügung gestellt wird. Insofern ist Widerspruch zwecklos.
Da der Rücklauf der gegengezeichneten Nutzungsbedingungen eher zurückhaltend war, werden alle diejenigen, die sich nicht zurückgemeldet haben, noch einmal angeschrieben. Die Mail wurde mit der Pfarrvertretung abgestimmt und ist deutlich informativer als das erste Schreiben.
Seitens der Personalabteilung wurde vorgeschlagen, eine »Zoom-Sprechstunde« für alle einzurichten, die weitere Fragen haben. Mit der Personalabteilung haben wir vereinbart, dass die Kommunikation solcher Themen mit den Pfarrerinnen und Pfarrern künftig besser mit der Pfarrvertretung abgestimmt wird.

4. Die »neue« Pfarrvertretung

Vor fast genau einem Jahr, am 5. November, wurde die aktuelle Pfarrvertretung in der Evangelischen Kirche im Rheinland von Ihnen, den Wahl- und Kontaktpersonen, hier in Bonn gewählt. Ich möchte Ihnen noch einmal ganz ausdrücklich für Ihr Vertrauen und die gute Zusammenarbeit danken! Seit einem Jahr läuft die fünfte Wahlperiode der Pfarrvertretung, und mit der Wahl vor einem Jahr hat der Generationenwechsel in der Pfarrvertretung begonnen. Tanja Kraski und

Gabriel Schäfer sind dazugekommen. Jörg Eckert wurde als stellvertretender Vorsitzender gewählt. Bedauerlicherweise musste Jörg Eckert im Frühjahr seine Pfarrstelle wechseln und ist daher nach kurzer Zeit wieder aus der Pfarrvertretung ausgeschieden. An dieser Stelle möchte ich Jörg Eckert noch einmal besonders herzlich für seine Bereitschaft zum Engagement in der Pfarrvertretung danken!
Nachher werden wir eine oder einen stellvertretenden Vorsitzenden der Pfarrvertretung sowie ggf. ein weiteres Mitglied nachwählen. Ich freue mich darauf, dass das Team der Pfarrvertretung dann wieder vollzählig ist!
In der vorigen Pfarrvertretung wurden Peter Stursberg als Vorsitzender und ich als stellvertretender Vorsitzender jeweils im Umfang von 50 % von unseren pfarramtlichen Aufgaben für unseren Dienst in der Pfarrvertretung entlastet. Derzeit bin ich – jetzt als Vorsitzender – weiterhin im Umfang von 50 % freigestellt. Tanja Kraski ist im Umfang von 25 % entlastet, voraussichtlich ab dem Jahreswechsel wird auch Gabriel Schäfer im Umfang 25 % entlastet werden. Diese Freistellungen sind wichtig, da die Arbeit in der Pfarrvertretung durchaus zeitaufwändig ist und durch die Größe der Landeskirche eine umfangreiche Reisetätigkeit mit der Pfarrvertretung verbunden ist.

Zusätzlich zu Beratungen und Begleitungen von Kolleginnen und Kollegen treffen wir uns als Pfarrvertretungsteam regelmäßig zu Besprechungen, z.T. präsentisch, z.T. per Zoom. Auch die Gespräche mit der Personalabteilung führen wir zweimal im Jahr digital und zweimal im Jahr präsentisch. Meistens im November steht außerdem das Jahresgespräch mit dem Präses an. Tanja Kraski und ich werden im Januar für die Pfarrvertretung an der Landessynode teilnehmen.

5. Dank

Am Ende meines Jahresberichts danke ich zuerst und vor allem meinen Kolleginnen und Kollegen in der Pfarrvertretung. Ich finde, dass wir ein richtig gutes Team sind und ich danke euch für unsere wunderbare Zusammenarbeit!
Aber auch Ihnen, den Wahl- und Kontaktpersonen, gilt mein Dank dafür, dass Sie dieses wichtige Aufgabe übernommen haben und so die Multiplikatoren und Kontakte der Pfarrvertretung in den Kirchenkreisen bzw. bei den Landespfarrerinnen und -pfarrern sind.
Ich möchte an dieser Stelle auch der Leitung und den Mitarbeitenden der Personalabteilung im Landeskirchenamt danken: Frau Vizepräses Menn für die vertrauensvollen Gespräche bei unseren gemeinsamen Sitzungen und Frau Landeskirchenrätin Döring für die intensive und gute Zusammenarbeit. Bei vielen Beratungen von Kolleginnen und Kollegen und vor allem in Konfliktfällen stehen wir zwar auf verschiedenen Seiten und haben durchaus unterschiedliche Ansichten; aber wir suchen doch gemeinsam nach den besten Lösungen für die Kolleginnen und Kollegen. Oft gelingt uns das, und das zeigt, wie gut und wichtig es ist, dass es die Pfarrvertretung gibt. In meinen Dank schließe ich auch Frau von der Heidt ein, die Teamleiterin Personal, die unsere Sitzungen mit der Personalabteilung begleitet und uns mit umfangreichen und aussagekräftigen Protokollen versorgt.
Und zum Schluss freue ich mich, dass die Arbeit der Pfarrvertretung in unserer Landeskirche von vielen Kolleginnen und Kollegen mit Vertrauen, Dankbarkeit und Wertschätzung angenommen wird. Letztlich haben wir alle ein Ziel: Dass der Pfarrberuf ein erfüllender und wunderschöner Dienst in unserer Kirche bleibt.

Bonn, 4. November 2026 Pfarrer Christoph Hüther, Vorsitzender