

Vorstandsbericht

Für die Frühjahrstagung
des Pfarrer – und Pfarrerinnenvereins in der ELKB

11.-12.05.2026

In Nürnberg

Der bayerische Pfarrer- und Pfarrerinnenverein ist Selbstorganisation und Interessenvertretung der Pfarrerinnen und Pfarrer. Geprägt von Arbeiterbewegung, sozialen Fragen und bürgerlichem Selbstbewusstsein ist er inzwischen stolze 135 Jahre alt. Die Arbeit war schon immer mühsam und langwierig, ist aber die Quelle von vielem, was wir heute für völlig selbstverständlich halten – wie alle gewerkschaftliche Arbeit¹. Die Landeskirche hat damals auf die Gründung übrigens mehr als skeptisch reagiert, schließlich, so die offizielle Begründung, war zu befürchten, dass durch so einen Verein ‚der Ungeist der Demokratie eingeschleppt werde‘ in die Kirche. Sie hatten recht. Und darauf sind wir stolz.

Von Anfang an gab es viele Themen. Soziale, kirchenpolitische und theologische Fragen, dazu Selbsthilfe auf den unterschiedlichsten Gebieten. Nicht zu vergessen das Korrespondenzblatt, älter als der Verein. In seiner Funktion als Forum für Austausch, für Informationen ebenso wie für streitbare Debatten unter KollegInnen, war und ist es eine der Wurzeln des Vereins. Andere Bereiche wurden im Lauf der Zeit verselbständigt; die Evangelische Bank und die Versicherer im Raum der Kirchen sind Kinder des Vereins. Wir pflegen den theologischen und politischen Austausch, (die Offenheit, die damals ermöglichte, auch die reformierten Kollegen aufzunehmen, ist geblieben). Als Gemeinschaft unterstützen wir die KollegInnen in Vikariat und Berufsanfang (auch finanziell), haben eine Unfallversicherung für alle Mitglieder und hatten erfolgreiche interne Spendenaktionen wie „Pfarrer helfen Pfarrern“, ohne die der Personalmangel heute noch erheblich dramatischer wäre.

Zuwachsen soll uns demnächst die Pfarrfrauen/-männer-Arbeit; so der überraschende Vorschlag aus der Abteilung K im LKA. Nach mehreren Veränderungen und Verkleinerungen war der Arbeitsbereich dort angekommen. Nun soll er erneut weichen. Das hat mit dem Spardruck zu tun, aber auch mit den geänderten Lebens- und Arbeitsbedingungen für Pfarrfamilien. Heute wird zum Glück keine Pfarrfrau mehr gezwungen auf bezahlte Berufstätigkeit zu verzichten. Bei Pfarrmännern hat man das nie versucht. Scheidungen führen nicht mehr automatisch zu Disziplinarverfahren. Trotzdem ist das Leben im Pfarrhaus immer noch etwas eigenes und der Umgang mit den besonderen Arbeitsbedingungen und dem Leben als Person des öffentlichen Lebens auch für die Familien nicht einfach. Die Arbeit könnte also auch unter gewandelten Bedingungen sinnvoll, nötig und auch gefragt sein. Wie das aussehen soll, muss noch erarbeitet werden. Dafür würden wir gern den Raum bieten. Allerdings nicht zum Nulltarif.

Im Landeskirchenamt spart man eine halbe Stelle plus Sekretariat. Einen kleinen Teil dieser Ersparnis (2000.-€) hätten wir gern für die zusätzliche Verwaltungsarbeit; außerdem das bisherige Budget, um die Verpflichtungen weiter zu bedienen und die laufende oder künftige Arbeit zu finanzieren. Alles vertraglich geregelt, auf 5 Jahre, spitz abrechenbar und nach der Zeit neu zu verhandeln. Ein faires Angebot. Dafür verhandeln wir seit fast einem Jahr. Noch erwarten wir eine gute Lösung.

Pfarrvertretung

Über lange Jahre hat der Pfarrerverein (sic!) sich der Vertretung der Interessen und Belange der Pfarrerschaft angenommen. Manche Themen aus der Gründungszeit sind erschreckend aktuell.

Eine gesetzliche Regelung und die Ausstattung mit Rechten für diese Arbeit gibt es erst seit 50 Jahren. Dass auch weiterhin der Pfarrer- und Pfarrerinnenverein für diese Arbeit steht, liegt daran, dass man im Gesetz das Vertretungsgremium (die Pfarrerkommission) an bestehende berufsständische Vereinigungen gebunden hat. Aufgrund des hohen Organisationsgrades liegt die Arbeit in Händen des Pfarrer- und Pfarrerinnenvereins, VbV und Theologinnenkonvent. Damit haben wir durch die Gremien von Pfarrvertretung und Verein eine Struktur, die eine breite Beteiligung aller in der gesamten Fläche unserer Kirche ermöglicht, gleichzeitig aber klar und handlungsfähig ist. Außerdem

die Einbindung in größere Zusammenhänge velkd-Pfarrergesamtvertretung (hier ist Daniel Tenberg Vorsitzender), Konferenz der Pfarrvertretungen, Bundesverbandsvorstand und die Dienstrechtliche Kommission der EKD, sowie die Ausrichtung des Augsburger Treffens der Pfarrvertretungen. Auf diese Weise können wir wichtige Themen intern gründlich diskutieren und dann die Anliegen der Pfarrerschaft gebündelt einbringen. Wir haben außerdem über den Verein die Möglichkeit alle Mitglieder schnell zu informieren und zu aktivieren, wenn das nötig ist. Manche erinnern sich vielleicht an die Debatte über die Versorgung.

Die Stellungnahmeberechtigung bei allen rechtlichen Regelungen, die die Pfarrerschaft betreffen, soll sicherstellen, dass die Perspektive der Betroffenen und der gelebten Praxis bei Entscheidungen über künftiges Recht berücksichtigt wirdⁱⁱ. Das dient der Sache – wenn die Stellungnahmen rechtzeitig angefordert und unsere Überlegungen, Vorschläge und Einwände den Beschlussgremien auch für die Diskussion und Entscheidung zur Verfügung stehen. Da ist immer noch Luft nach oben.

Außerdem hat es sich über die Jahre bewährt, wenn Mitglieder der Pfarrvertretung – wie im Gesetz vorgesehen, bereits an der Vorbereitung solcher Regelungen beteiligt werden; z.B. in Arbeitsgruppen mit Mitarbeitenden aus den Abteilungen des LKA und anderen Fachleuten. Die Urlaubsverordnung; eine Berechnung der Mietwerte für Pfarrdienstwohnungen, die den Regelungen entspricht, die in anderen Bereichen auch gelten; eine faire Verordnung für die privatrechtlichen Dienstverhältnisse - viele gute Regelungen sind über die Jahre so entstanden.

Was wir davon haben, liegt auf der Hand. Aber auch für die Dienstgeberseite hat dieses Vorgehen Vorteile. So können wesentliche Punkte eingebracht, bedacht und bewertet werden und gemeinsam gute, praxistaugliche Lösungen gefunden werden. Das ist deutlich sinnvoller als nach Fertigstellung einer Gesetzesvorlage sagen zu müssen, warum manches keine gute Idee ist.

Die ELKB ist eine große Landeskirche mit sehr unterschiedlichen Regionen und kaum vergleichbaren Arbeitsbedingungen. Die jeweiligen Prägungen, Möglichkeiten und Traditionen kann man als Problem, aber auch als Reichtum begreifen; das setzt allerdings voraus, sie zu kennen. Mit unserem System von Vertrauensleuten aus allen Dekanaten und einem breit aufgestellten Vorstand bringen wir diesen Blick aus der Praxis ein in die Diskussionen und die Gesetzgebung.

„Entbürokratisierung“ am Beispiel Fahrtkosten

Wir haben zu viel Bürokratie. Für alle. Selbst für die Verwaltung, die schlicht überlastet ist. Was läge näher, als zu vereinfachen. Wenn, ja wenn wir es nicht so genau nehmen müssten, genauer noch als der Staat. Schließlich handelt es sich um anvertraute Mittel. Und man muss Missbrauch oder auch nur versehentliche Bereicherung fürchten. So wird alles trotz Überlastung sehr umständlich gehandhabt, mehrfach nachgewiesen, berechnet und kontrolliert und unterwegs mit vielen Unterschriften und Stempeln versehen. Vielleicht muss darum ein digitales Formular immer noch ausgedruckt, unterschrieben und wieder eingescannt oder versandt werden. All der Aufwand ist nicht nur nervig und anstrengend, sondern auch teuer. In vielen Fällen deutlich teurer als das, was man am Ende auszahlt.

Wir hätten das gern anders. Schlanker. Günstiger. Gerade weil es sich um anvertraute Mittel handelt und die nicht für Verwaltung gedacht waren und anderswo eingesetzt werden könnten. Pauschalen und interne Abrechnung über den Verein (an der Stelle ein großer Dank an den Schatzmeister, dass er das übernehmen würde!) wären eine gute Möglichkeit, weil die Verwaltung ihre Zeit besser anderswo einsetzen könnte. Nicht zuletzt, weil uns in allen Bereichen Menschen fehlen und sich die Frage stellt, wofür wir die Hauptamtlichen brauchen. Für Verkündigung oder für Verwaltung?

Zurück zur Pfarrvertretung:

Pfarrerausschuss – Hilfe und Begleitung im Einzelfall.

Der Pfarrerausschuss hat viele Aufgaben. Stellungnahmen bei Statusveränderungen. Krankheitsbedingter Ruhestand. Wartestand. Disziplinarverfahren. Nachhaltige Störung. Das braucht rechtliche Auskünfte, Wissen um die notwendigen Schritte, die KollegInnen veranlassen sollten, Beratung, was das Vorgehen betrifft, oft auch seelsorgerliche Gespräche und am Ende eine Stellungnahme.

Zur Arbeit gehört aber auch die schnelle Auskunft am Telefon, für die sich niemand im LKA erst durchfragen muss. Eine etwas ausführlichere Mail oder mehrere. Zuhören. Analysieren. Beraten. Begleitung zu schwierigen Gesprächen, nicht nur im LKA, sondern auch am Ort. Klärungen in Teams, Kirchenvorständen und in Dienstgesprächen. Eine Person an der Seite haben, die nicht beteiligt ist, mit Ruhe und Erfahrung auf die Fakten und den Gesprächsverlauf schauen kann, beraten, intervenieren, manchmal auch dolmetschen – und dafür einstehen, dass die Ergebnisse richtig verstanden wurden und auch gelten.

Das meiste davon geschieht leise, so dass es außer den Betroffenen selbst keiner mitbekommt. Und das ist gut so! Die besten Gespräche sind die, die nicht aktenkundig werden müssen; die besten Lösungen solche, die allen ermöglichen, danach gut weiterzuleben und zu arbeiten, im besten Fall zusammen. Das dient dem Frieden in der Kirche.

Wo das nicht gelingt oder rechtliche Klärung nötig ist, können wir auf kompetente Anwälte zurückgreifen und haben Gott sei Dank die Möglichkeit, das auch zu finanzieren. Damit Gerechtigkeit keine Frage des Geldbeutels ist.

An einigen Stellen sind so in den letzten Jahren auch Präzedenzfälle entstanden, die uns allen künftig eiterhelfen. Es ist geklärt, dass auch die dienstliche Fahrt mit der freiwilligen Feuerwehr Dienst ist und der gebrochene Knöchel darum ein Dienstatfall. Geklärt ist auch, was für den Nachweis einer dienstlich verursachten Ansteckung mit Covid im Rahmen einer Konfi-Freizeit ausreicht. Diese Dinge geben wir gern weiter.

Auch der Pfarrerausschuss wird über den Verein besetzt. Nur 3 Personen sind für die gesamte Pfarerschaft der Landeskirche tätig. Das ist deutlich knapper als bei einem Personalrat. Eine Entlastung der auf einer regulären Stelle arbeitenden dritten Person ist darum überfällig.

Schwerbehindertenvertretung

Es ist noch relativ neu, dass das SGB mit seinen Bestimmungen für Schwerbehinderte auch für Pfarrer und Pfarrerrinnen gilt. Mit diesem Recht und seiner Umsetzung üben wir alle noch. Aber die ersten Erfahrungen zeigen auch: es lohnt sich. Schwerbehinderte haben besondere Rechte, Anspruch auf Unterstützung und einen leidensgerechten Arbeitsplatz, besonderen Schutz bei Versetzung und bei Bewerbungen – und selbst eine Gleichstellung (mit einem GdB von mindestens 50) ist auch im Beamtenverhältnis möglich. Bitte sprechen Sie uns an, wenn Sie Fragen dazu haben und scheuen Sie sich nicht, die Dienstgeberseite über eine Schwerbehinderung zu informieren, wenn Sie bereits ein Dienstverhältnis haben. Die Vorteile liegen auf der Hand und Nachteile dürfen Ihnen aus dem Bekanntwerden keine entstehen.

Wie ist die Stimmung?

Es ist nicht alles düster, aber trotz allen Wünschen und Hoffnungen auch nicht wirklich Aufbruchstimmung. Viele wirken eher müde und ein wenig resigniert. Bei den Regionaltagungen haben wir

gehört: Ein Prozess jagt den nächsten. Wir kommen aus dem Planen nicht mehr raus. Beschäftigen uns nur noch mit Strukturen und mit uns, statt mit unserer Arbeit. Und wir müssen das Alles auch noch am Ort vertreten, selbst wenn wir es nicht für richtig halten. Es ist frustrierend, wenn die Menge der Prozesse so unübersichtlich groß ist, dass die Wechselwirkungen völlig aus dem Blick geraten, selbst für Insider. Wenn aufwendige Prozesse mit viel Arbeit und womöglich auch noch Zeitdruck fertig gestellt wurden - und dann kommen neue Informationen, so dass man nacharbeiten muss oder alles neu machen, weil die Änderungen das ganze System betreffen.

Beispiel: Pfarrdienstwohnungen

Das Thema ist so schwierig, wie die Bedürfnisse unterschiedlich. Beide Modelle (Stellen mit und ohne Dienstwohnung) anzubieten, erscheint da als kluger Kompromiss. Allerdings sind damit weiterhin Stellen mit einem bestimmten Modell fest verbunden. Die Wahl der Wohnform schließt also auch weiterhin die der Stelle ein und umgekehrt. Dass das nun auch für Stellen außerhalb des gemeindlichen Dienstes gelten soll, beispielsweise in der Klinikseelsorge, ist die Konsequenz aus den Erfahrungen mit der letzten Reform, in der die Stellen der besonderen Seelsorge dem dekanatlichen Dienst zugeordnet wurden und damit Gemeindezugehörigkeit und Dienstwohnungspflicht verloren haben. Ich bin froh, dass die zahlreichen Interventionen nach dieser Entscheidung nun zu einer Veränderung geführt haben. Gleichzeitig macht die Erfahrung deutlich, dass bei diesem Thema manches nicht sofort zu sehen ist.

In der Praxis könnten schnelle Stellenwechsel über größere Entfernungen ohne Dienstwohnung schwierig werden. Wohnungssuche dauert nämlich. Mit Familie doppelt. Erst recht, wenn das Budget nicht unbegrenzt ist. Und mancherorts ist kaum etwas zu finden. Nicht nur in den Ballungsräumen, auch auf dem Land. Wer ein Haus baut oder eine Wohnung kauft, wird darin wohnen wollen und so eine gewisse stabilitas loci entwickeln. Nach großer Flexibilität klingt das nicht. Dazu passt die Möglichkeit, in einer Dienstwohnung zu bleiben, solange man in der Regionalgemeinde bleibt, in der sie sich befindet. Das lässt allerdings fragen, warum dann ein Wechsel nach 10 oder 15 Jahren verpflichtend sein soll.

Geplant ist nun, die Residenzpflicht auf die Regionalgemeinden zu beziehen. Und eine bestimmte Anzahl Dienstwohnungen vorzuhalten. Diese werden dann von allen Gemeinden nach Größe anteilig finanziert, unabhängig davon, wo sie liegen. Das birgt einiges Konfliktpotential, aber auch die Chance, dass gut geschnittene und ordentlich sanierte Wohnungen Dienstwohnung werden.

Noch zu klären ist außerdem, wie man mit den unterschiedlichen Eigentumsverhältnissen umgeht, wenn ein Gebäude verwertet werden soll. Und was man tut, wenn es leider niemand haben will. Eine gute Einnahmequelle für Gemeinden scheint die Vermietung des bisherigen Pfarrhauses, wenn es denn jemand haben will. Dabei ist allerdings zu beachten, dass das eine sehr langfristig bindende Entscheidung werden kann. Eine Gemeinde hat nämlich nicht die Möglichkeit, wegen Eigenbedarf zu kündigen.

Richtig überrascht waren wir, als man uns mitteilte, dass nur A Gebäude Dienstwohnung sein können. Dieses Detail hätte vor dem Immobilienprozess sicher geholfen. Nun soll nachgearbeitet werden. Faktisch muss darum aber der gesamte Prozess neu aufgerollt werden. Das hätte sich vermeiden lassen!

Zukunft in Zahlen – der Personalmangel wird greifbar

Wir werden uns halbieren, in allen kirchlichen Berufsgruppen. Von Pfarrdienst bis Verwaltung. Am härtesten wird das da zu spüren sein, wo wir eine explizit kirchliche Ausbildung brauchen. Und auch

da trifft es alle Berufsgruppen. Die Studierendenzahlen sind mehr als übersichtlich und von den Wenigen geht nur ein Teil in den kirchlichen Dienst. In Rummelsberg sind die Ausbildungsjahrgänge mit 9 oder 13 Personen auf 39 Plätzen auch viel zu klein. Und auch dort bleibt nur ein Teil: einige, vor allem die Männer, gehen mit ihrer Ausbildung zu anderen Trägern.

Um so merkwürdiger, dass die Landeskirche sich fürs Vikariat eine Zugangsbegrenzung leistet. Maximal 25 pro Jahrgang momentan. Das ist ein Problem. Es werden tatsächlich Menschen abgewiesen, die wir als künftige KollegInnen gut brauchen könnten. Als erste trifft es alle, die als ‚außerbayerische Ausländer‘ bei uns arbeiten wollen; auch diejenigen BayerInnen, die nach dem Vikariat ins Ausland, eine andere Landeskirche oder an die Uni sind. Sie haben nur in Ausnahmefällen eine Chance, überhaupt genauer in den Blick genommen zu werden. Die Aufforderung für den Pfarrberuf zu werben läßt sich damit nur schwer in Einklang bringen. Und die Personalprognose müßte man auch nach unten korrigieren. An der Basis dürfte das kaum vermittelbar sein. Auch aus unserer Sicht ist es gar keine gute Idee, trotz des Bedarfes die Tür nicht für alle Geeigneten offen zu halten. Wir bitten dringend darum, das zu ändern.

Richtig schwierig wird es mit der Quote, wenn in 1 ½ Jahren der erste Jahrgang mit dem Quereinstieg fertig sein wird. Noch wissen wir nicht genau, ob alle das Examen bestehen und dann wirklich ins Vikariat wollen, aber man sollte damit rechnen, dass 12 oder 13 Personen zusätzlich einen Platz im Kurs brauchen. Menschen, die nach Eignungsabklärung und Zusatzausbildung auf Wunsch der Landeskirche diese Ausbildung gemacht und das Examen bestanden haben, kann man kaum warten lassen oder gar ausschließen. Gleichzeitig wäre es nicht zu vertreten, wenn in diesem Jahrgang die grundständig Studierenden nur halb so viele Plätze zur Verfügung hätten wie sonst. Es wäre zu erwarten, dass viele von Ihnen sich dann enttäuscht anders orientieren. Nachdem sich das absehen und eine Intervention darum gut planen lässt, erwarten wir, dass zumindest für diesen Zeitpunkt ein zusätzlicher Vikariatskurs eingerichtet wird. Dafür könnte man auf die guten Erfahrungen mit dem sogenannten fliegenden PS zurückgreifen. Die zusätzlichen Kosten wären eine gute Investition in die Zukunft.

Vikariat 2026

Das neue Konzept für die zweite Ausbildungsphase wurde mit einigem Aufwand entwickelt. Und es war keine kleine Veränderung. Modularisierung, Verkürzung, Einbeziehung vieler MentorInnen und Arbeitsbereiche, Regionalisierung dazu ein Neuanfang im Team des ESP und (immer noch) kein festes Haus.

Inzwischen ist der erste Jahrgang fertig. Die Rückmeldungen von VikarInnen, MentorInnen und aus dem Team zeigen neben manchem Gelungenen sehr einhellig Problemfelder und Veränderungsbedarf.

Besonders dringend sollte sich ändern, wie viele Menschen an wie vielen Orten inzwischen an der Ausbildung beteiligt sind. Für einen Kurs kommt das ESP auf über 100 Personen plus nochmal gut 50 Einrichtungen. Das ist ein unglaublicher Organisationsaufwand für alle Beteiligten. Außerdem verändert und verunklart es Rollen. HauptmentorInnen sind vor allem als Organisationszentrale beteiligt, wesentliche Arbeitsbereiche werden über FachmentorInnen abgedeckt, deren Kompetenzen nicht immer klar sind, oder in Kleingruppen bei weiteren Fachleuten angesiedelt. Fahrzeiten werden auf diese Weise neben Organisatorischem zum dominanten Element. Eine Veränderung wäre (*wenig oder nicht*) aufwendig und würde sofort helfen.

Der Zeitplan mit allen Modulen und Prüfungen in zwei Jahren ist naturgemäß eng. Leider passt er nicht immer zu den örtlichen Gegebenheiten und manchmal auch nicht zu den Ferienzeiten. Hier

wäre mehr Flexibilität und etwas mehr Zeit in den Modulen nötig. So könnte man – wie im Konzept vorgesehen – im regulären Betrieb lernen und die Gegebenheiten vor Ort nutzen. Da alle Module eher kurz sind und darum sehr straff organisiert sein müssen, machen sich außerdem fehlende Tage oder Wochen sehr bemerkbar. Das ist besonders in den Bereichen Gottesdienst und RU ein Problem. Je nach Halbjahr stehen außerdem unterschiedlich viele Wochen zur Verfügung.

Die Rückmeldungen zum RU machen deutlich, dass zumindest hier mehr Zeit nötig wäre, um wesentliches Handwerkszeug zu lernen und einzuüben, bevor man in diesem Bereich Examen macht. Da der Arbeitsbereich auch nach dem Modul weiterläuft und für die Beurteilung der Dienstfähigkeit beobachtet wird, sollte eine Verlängerung oder eine zweite Schwerpunktphase mit Lehrprobe unproblematisch möglich sein.

Neu ist das begleitende Rückmelde-Tool ‚Feed forward‘. Die gute Idee hat in der Praxis noch einigen Klärungsbedarf. Manches dürfte leicht zu regeln sein: Durchschnittswerte von vielen Beteiligten sind keine Hilfe, HauptmentorInnen beurteilen Zeiten, in denen Sie kaum Kontakt hatten, die Auswertung ist nicht immer verständlich. Vor allem aber ist unklar, ob es um Entwicklung oder Beurteilung geht; beides soll ja im neuen Konzept möglichst getrennt werden. Das spräche dafür, das Tool nur im Kurs einzusetzen und die Ergebnisse nicht dem Personalakt zuzufügen oder in Gesprächen mit Dritten zu verwenden. Außerdem erscheint die mögliche Weitergabe datenschutzrechtlich problematisch.

In der Summe kommt nun doch einiges zusammen. Das sollte aber kein Problem sein. Schließlich war das neue Vikariat als Erprobung angelegt; mit Evaluation. Das lässt erwarten, dass man genau hinschauen will, Veränderungsbedarf identifizieren und dann auch umsetzen. Etwas verwunderlich ist dabei, dass die Evaluation von der Firma gemacht wird, die das System etabliert hat. Schade auch, dass uns nicht die Evaluation vorliegt, mit Fragen und Antworten, sondern nur eine Auswertung. Auch in der Interpretation und bei der Frage, wie ernst die Rückmeldungen aus allen Gruppen von Beteiligten zu nehmen sind, gibt es Differenzen. Um so mehr freut uns, dass OKR Reimers das Team beauftragt hat, die Konzeption weiterzuentwickeln und die nötigen Veränderungen innerhalb des gesetzten Rahmens vorzunehmen. Wenn wir als Gesprächspartner etwas dazu beitragen können, tun wir das gern.

Aus der FEA haben wir bereits deutlich gehört, dass der Sprung ins kalte Wasser des nicht modularisierten Dienstes als deutlich herausfordernder wahrgenommen wird als früher. Wir erinnern darum daran, dass neben einer Weiterarbeit am Konzept fürs Vikariat auch die Überlegungen für eine Weiterentwicklung der FEA dringend angegangen werden müssten. Das sollte mit anderen passgenauen Fort- und Weiterbildungsangeboten und einer auskömmlichen Finanzierung des Bereiches verbunden sein, damit lebenslanges Lernen mehr als ein Slogan ist.

Auch hier sind wir gern zu einer Begleitung des Prozesses bereit.

Kirche hat Zukunft

Die nächste Landesstellenplanung ist zum Greifen nah. Die scheidende Synode hat die Rahmenbeschlüsse gefasst; die konkrete Gestaltung wird im Herbst auf der Tagesordnung stehen. Das ist für eine Landessynode mit über 2/3 neuen Mitgliedern sportlich. Ob die bisherige Planung im gewünschten Tempo und genauso übernommen wird, wird sich weisen. Wesentliche Fragen sind außerdem noch offen. Was genau eine Regionalgemeinde sein wird. Wie groß, mit welchen Aufgaben und welchen Rechtsfolgen (z.B. im Finanzbereich und für die Stellen, die bisher in den Gemeinden verortet waren) für die bisherigen Kirchengemeinden, ist noch nicht abschließend geklärt.

Mancherorts werden dennoch schon jetzt Veränderungen vorangetrieben. Ich kann den Tatendrang verstehen, meine aber, es wäre klüger abzuwarten, was genau kommt. Denn wer meint, die Details in den Zahlen wären nicht so wichtig, übersieht, dass Veränderungen in den Mindestgrößen dazu führen können, dass bereits gebildete Nachbarschaftsräume oder vorweggenommene Regionalgemeinden wieder aufgelöst und ganz anders neu zusammengesetzt werden müssen. Ob es nun 8.000 oder 10.000 oder doch eher 15.000 Gemeindeglieder werden sollen pro Regionalgemeinde, macht unter Umständen einen gewaltigen Unterschied und lässt sich möglicherweise nicht einfach durch eine zusätzliche Gemeinde im Verbunde korrigieren. Die müsste dann außerdem anderswo weg. Dass es nun doch nicht das Richtige war und man alles neu aber diesmal bestimmt ganz richtig regeln muss, lässt sich aber weder Mitarbeitenden noch Gemeindegliedern vermitteln, die man mühsam überredet hat aufzubrechen und neue Freunde oder ein neues Zuhause zu finden. Es empfiehlt sich also die Beschlüsse der Synode abzuwarten, bevor man Entscheidungen trifft und Menschen in Bewegung setzt.

Team

Man sollte sich nicht zu viel versprechen an zusätzlicher Schaffenskraft von immer weniger Menschen. Denn damit ein Team gut arbeitet, braucht es Absprachen. Besonders am Anfang wird das sehr viel Zeit in Anspruch nehmen. Und diese Zeit ist nur einmal da.

Außerdem bleiben zu wenig Menschen zu wenige, auch wenn man sie Team nennt und auch wenn man Arbeit nach Gaben verteilt, statt nach Ort. Nicht zu vergessen die zusätzlichen Fahrzeiten! Auch die Vorgaben für die multiprofessionelle Mischung einzuhalten dürfte nicht einfach werden; schließlich herrscht in allen Berufsgruppen Mangel und Hauptamtliche werden nicht nur in Gemeinden gebraucht, sondern auch in Schule, Diakonie und anderen Diensten.

Für die zu bildenden Teams in den Regionalgemeinden wird einiges zu regeln sein. Auch rechtlich. Das Fehlen von Regelungen an den (wenigen) Stellen, wo multiprofessionell gearbeitet wird, war ja erwiesenermaßen nicht ideal; das machen die Verwerfungen mancherorts ebenso deutlich, wie der ursprüngliche Text für den Rahmenbeschluss. Da stand einiges dazu drin, dass Stellen vor Ausschreibung profiliert sein müssten, jeder in seinem Beruf bleibt – und auch nicht anders bezahlt wird und dass es für bestimmte Aufgaben Zusatzqualifizierungen braucht. Die bestehende Praxis, die oft genug anders aussieht – von der Bezahlung abgesehen – hat am Ende dafür gesorgt, dass der Teil aus dem Beschluss genommen wurde. Damit wurde es der Personalabteilung möglich, nach geltendem Recht genau das umzusetzen und endlich für die nötige Klarheit zu sorgen. Schwierig wird einen guten Umgang mit den „Altfälle“ zu finden, die bislang faktisch zumindest anteilig Pfarrstellen vertreten haben. Das rückabzuwickeln sorgt aktuell für einigen Ärger, da die Menschen ihre Stellen unter ganz anderen Voraussetzungen angetreten haben. An der Profilierung der unterschiedlichen Berufe, damit die Teams tatsächlich multi-professionell sind und nicht alle mit ganz unterschiedlichen Qualifikationen alles machen, führt dennoch kein Weg vorbei.

Gleichzeitig beginnt ein Prozess der **Stellenbewertung**, der Gemeindestellen in einzelne Aufgaben oder Arbeiten zerlegt und diese bewertet nach normal oder hervorgehoben. Das widerspricht völlig der Logik von Gemeindepfarrdienst mit der Verantwortung für das Ganze - die ist aber für andere Berufsgruppen auch nicht vorgesehen.

Was ist Ordination?

Ordination ist Berufung und Segen für den Pfarrberuf. Der ist als ordentlicher Beruf gedacht, der auch ordentlich vergütet wird. Übrigens erst seit den 70er Jahren mit einheitlicher Besoldung, statt mit sehr unterschiedlich, mancherorts auch erbärmlich schlecht dotierten Stellen. Dazu gehört

Berufung und Qualifikation, die Bereitschaft, sich auf Schrift und Bekenntnis verpflichten zu lassen und sich auf die Ordnungen der jeweiligen Kirche einzulassen – und nicht zuletzt das Ja der jeweiligen Landeskirche zur Person. Dieses Ja beinhaltet eine Verpflichtung auf Gegenseitigkeit.

In der Praxis bedeutet das, die Arbeit am Ort oder in der jeweiligen Aufgabe ist wichtig und erfordert die ganze Person, aber sie ist nicht alles. Denn ich bin auch Pfarrerin der Landeskirche. Eingebunden in ein größeres Ganzes. Und bei Konflikten oder Problemen am Ort auch geschützt. Zwei Standbeine und ein freier Kopf. Denn der Chef ist ein anderer.

Wir werden sehen, was davon bleibt.

Offene Fragen bleiben auch darüber hinaus

Es gab mal ein Projekt: Assistenz im Pfarramt. Mit viel Aufwand entwickelt, kommuniziert – und dann leise nicht umgesetzt. Dabei ist die Idee, die Pfarrbüros vor Ort zu stärken, gut. Bereits seit Jahren höre ich von KollegInnen: am meisten wäre mir mit mehr Stunden für die Pfarramtssekretärin, die Mesnerei oder einen Hausmeister geholfen. Am Ort. Nicht in einer Zentrale. Ob das in so einem Team möglich ist? Und wo sind die dann angesiedelt? Wo kann man auch abends anrufen oder klingeln, außer im Pfarrhaus?

Bisher wird man auf einer Gemeindestelle installiert. Das ist kein Anachronismus, sondern ein Rechtsakt. Eingesetzt in Verantwortung für das Ganze am Ort und die Menschen. Zuständig für öffentliche Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung und eine Menge anderer Dinge, dem Kirchenvorstand wechselseitig zur Zusammenarbeit verpflichtet. Damit wird die Stelle auf Dauer verliehen. Mit allen Rechten und Pflichten. Sollte das geändert werden, würden aus Gemeindepfarrstellen faktisch Stellen mit allgemeinkirchlichen Aufgaben und die Personen auf diesen Stellen nicht mehr der Gemeinde zugeordnet und verpflichtet, sondern versetzbar und weisungsgebunden. Wir sehen das skeptisch, weil es nicht nur die Rechte der Pfarrpersonen, sondern auch der Kirchenvorstände deutlich beschneidet.

In der Auswertung der LSP 2010 wurde von der Gemeindeakademie festgehalten, was zu Erfolg und Akzeptanz der Planung und aller nötigen Einschnitte beigetragen hat: Transparenz, Beteiligung und eine Phase von 10 Jahren, in der man mit den Ergebnissen arbeiten kann ohne schon wieder die nächsten Veränderungen planen und umsetzen zu müssen. Es braucht also Zeit und die Erfahrung von Selbstwirksamkeit. Echte Partizipation erschöpft sich nicht in bunten Zetteln, die fotografiert werden oder dem Beschluss als alternativlos vorgetragener Papiere. Das gilt auch für Synoden. Konsense müssen ausgehandelt werden und der eigene Input sollte sich am Ende noch wiederfinden lassen. Das ist aufwendig. Aber der Schlüssel zum langfristigen Erfolg.

Heute herrscht viel mehr Zeitdruck. Und es gibt viel weniger von all dem, was wir eigentlich bräuchten. Dazu kommt bei vielen das Gefühl, dass wir uns in einer Abwärtsspirale mit uns selbst beschäftigen - in endlosen Strukturdebatten und immer neuen Kürzungsprozessen.

Alternativlos? Was wäre wenn...?

... man nochmal darüber nachdenken würde, ob die immer größeren Einheiten wirklich alternativlos sind. Inzwischen formiert sich Widerstand. Nachzulesen unter anderem in FAZ und Zeitzeichenⁱⁱⁱ. Die Kritik ist fundiert und lässt sich nicht einfach als Wunschdenken ewig Gestriger abtun.

Die Stärke der Überlegungen ist die empirische Beobachtung der Entscheidungen und der Effekte, die sie haben. Auf dieser Basis werden Prozesse nicht nur als Anstoß wahrgenommen, sondern zu Ende gedacht und miteinander in Beziehung gesetzt. So werden die jeweiligen Folgen von einzelnen Entscheidungen in der Gesamtschau und mit den Wechselwirkungen der Prozesse sichtbar. Die

Diagnose entspricht dem, was ich im Studium in einem soziologischen Seminar über die Gebietsreform gehört habe; eine Mahnung, dass durch die unterschiedlichen, jeweils einleuchtenden Bündelungen und Veränderungen die meisten Entscheidungen auf die nächsthöhere Ebene oder zentral in eine Abteilung des Landeskirchenamtes verschoben werden. Damit einher geht der Verlust der Gestaltungsmöglichkeiten und damit des Verantwortungsgefühls am Ort. Ein weiteres: Wer Beschlussgremien verkleinert und Beteiligung reduziert, verschlankt zwar optisch, braucht aber neue Hierarchieebenen um die Arbeit zu überblicken und zu bewältigen. Anders ausgedrückt: flache Hierarchien sind breit, schmale werden steiler und mutieren so zur Pyramide. Doch Pyramiden sind Denkmäler, eigentlich Gräber; kein Ort für Lebende. Reaktionen von Kampf über Frust bis Rückzug oder Flucht in die Freikirchen sind bereits im Gang. Dass die Veränderungen Kirche etwas kosten werden, ist also deutlich. Bleibt die Frage: lohnt es sich denn?

Immer größere Einheiten haben bisher nicht wirklich zu Einsparungen geführt, auch nicht zu mehr Zufriedenheit und erst recht nicht zu mehr Mitgliederbindung. Vor ca. 15 Jahren wurde in einem Artikel im hannoverschen Pfarrerbericht vom Kollegen H. Dieckmann gezeigt, dass Kirchaustrittszahlen und Regionalisierung in den Kirchenkreisen sich direkt proportional zueinander verhalten. Auch in Bayern schrumpfen Gemeinden. Die großen sehr spürbar. So manche kleine Kirchengemeinde wächst aber. Das entspricht den Erkenntnissen zur Beteiligung an Kirchenvorstandswahlen: ab 3500 Gemeindegliedern bei 4-10%, bei 600 bis 1250 bei 30-50%, bei unter 600 sogar bei 50-100%. (untersucht von H. Lindner^{iv}) Beim Gottesdienstbesuch gibt es ähnliche Erfahrungen.

Es könnte also klug sein, nicht weiter auf Größe zu setzen, sondern neue, kleine Formen zu erproben. Mehr Beziehung, mehr Gestaltungsmöglichkeiten statt weniger. Gerhard Wegener nennt das die Ermöglichung von Teilhabe als zentrales Kriterium für Kirchengemeindebildung^v. Dafür braucht es überschaubare Einheiten, gute Ausstattung mit Budget und Hauptamtlichen. Das entspricht einem menschlichen Grundbedürfnis. (Selbst eine online-Bank wirbt aktuell damit, dass sie die Kundenwünsche erst nimmt und man bei ihr ab sofort wieder mit echten Menschen reden könne.) Dazu gehören tragfähige Strukturen. Echte Beteiligung. Um den Preis von echten Lücken in der Fläche. Denn für dieses Konzept fehlen aktuell die Leute, wenn man es flächendeckend umsetzen will. Eine solche Entscheidung mit all ihren Härten wird kaum jemand verkünden wollen.

Gleichzeitig ist der Spardruck enorm. So wird wohl weiter gespart werden an den Menschen, die Flächen vergrößert und die Wege mit ihnen. Ob dabei im Blick ist, dass eingesparte Menschen, Aufgaben, Arbeitsbereiche und vertraute Formen und Orte auch Berührungsflächen reduzieren? Damit kosten sie Bindung, Beziehung, Spenden und mittelfristig auch Mitglieder. Hier zu sparen könnte am Ende teuer werden.

Öffentlich- rechtlich oder privatrechtlich? Was wird aus den Dienstverhältnissen?

Die Diskussion wird EKD-weit geführt. Die Positionen der Landeskirchen sind dabei höchst unterschiedlich. Die rechtlichen Regelungen für angestellte PfarrerInnen auch.

In Bayern gibt es durch ein privatrechtliches Dienstverhältnis momentan keine wirklichen Vorteile. Auch nicht, wenn man die Kirche auf Zeit oder für immer verlassen will. Beurlaubungen sind möglich. Und wer geht, verliert zwar die Pensionsansprüche, behält aber die Rente, die er im privatrechtlichen Dienstverhältnis auch bekäme. Schließlich sind wir alle rentenversichert. Und zwar zum regulären Satz. Was den Personen entgehen würde: die EZVK. Und bei Entlassung Arbeitslosengeld.

Auch für die Dienstgeberseite hat das Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis Vorteile. Ausbildung kostet. Kirchliche Ausbildung auch. Theologische Fakultäten existieren, weil dort PfarrerInnen ausgebildet werden. Vikariat, DiakonInnen-Ausbildung, evangelische FH, alles Investitionen mit

Kirchensteuermitteln. Aus gutem Grund. Wäre doch schade, wenn davon nicht Kirche profitieren würde, sondern irgend jemand anders.

Wer sich beurlauben lassen kann, um etwas anderes kennenzulernen oder auszuprobieren, kommt vielleicht zurück; wer kündigen musste eher nicht. Auch, weil für den Erhalt von erarbeiteten Stufen u.ä. ein nahtloses Bleiben im kirchlichen Dienst oder wenigstens im öffentlichen Dienst Voraussetzung ist.

Ein weiteres Thema: der Ruhestand. Wer verbeamtet ist, behält sein Dienstverhältnis und mit ihm die Regeln, die die Dienstgeberin setzt. Das betrifft auch Lebensführung und Nebentätigkeit. Das Disziplinarrecht gilt weiter. Wer in Rente geht, ist raus; kann in dieser Zeit inzwischen anrechnungsfrei zusätzlich arbeiten. Auch als freie RednerIn. Oder Lebensberater, Esoterik-Coach oder was auch immer.

Offen ist, ob eine Änderung durch die EKD auch für Bayern Neues brächte. Noch haben wir eine rechtliche Regelung, die beide Dienstverhältnisse im aktiven Dienst weitgehend gleichstellt. Das hat Vorteile. Gemeinden und Wahlgremien müssen sich keine Gedanken darüber machen, in welcher Rechtsform jemand arbeitet. Für die DienstnehmerInnen sind die rechtlichen Regeln weitgehend gleich. Und die Angestellten werden im aktiven Dienst finanziell gleichgestellt. Schließlich geht es bei der Entscheidung über eine Verbeamtung nach geltendem Recht nicht um Qualifikation, sondern um die Frage, ob aktiver Dienst und Ruhestand für die Dienstgeberin in einem angemessenen Verhältnis stehen, also ob jemand zu alt oder gesundheitlich eingeschränkt ist und damit zu kurz im Dienst. Würde man stattdessen „normales“ Angestelltenrecht einführen, bekämen wir Arbeitsrecht, Gewerkschaften und Tarifverhandlungen oder eine ARK auf EKD-Ebene, die auch für Bayern über Geld und Regelungen für den Dienst entscheiden würde. Damit hätten wir ganz ausdrücklich zweierlei Recht. Über sehr lange Zeit. Und die Pfarrvertretung ein neues Aufgabengebiet. Ein Praktikum und coaching beim DGB wäre vermutlich der erste Schritt, um sich darauf einzustellen.

Arbeitszeit

Lang war im Pfarrdienst Arbeitszeit nicht definiert. Innerhalb einer 7-Tage-Woche war immerhin möglich, einen Tag dienstfrei zu gestalten, wenn der Dienst es erlaubt und Vertretung und Erreichbarkeit gesichert sind. So steht es bis heute im Pfarrdienstgesetz der EKD. Dass Erreichbarkeit und damit Dienstbereitschaft und ‚echtes frei‘ zwei sehr verschiedene Dinge sind, wurde dabei ebenso in Kauf genommen, wie die Gefahr, dass wochenlang kein freier Tag genommen werden kann. Obwohl eine 7-Tage-Woche unbiblisch ist und Hybris dazu. Schließlich gibt es für Ruhezeiten, freie Zeit und maximal 48h Wochenarbeitszeit arbeitsmedizinische Gründe, die für alle Menschen gelten.

Nun hat sich der Gedanke durchgesetzt, dass geregelte Arbeitszeit Gesundheitsschutz ist. Rechtlich verbindlich. Denn mit dem Pfarrdienstgesetz der EKD und den Ausführungsgesetzen wurden die rechtlichen Regelungen zum Gesundheitsschutz aus dem staatlichen Beamtenrecht übernommen. Also auch Arbeitszeit, Ruhezeiten, Schutzvorschriften für Schwangere usw. Dieser Sicht hat sich auf Initiative der DRK die EKD-Synode angeschlossen. Bis 1.1.2027 müssen darum alle Landeskirchen entsprechende rechtliche Regelungen für Arbeitszeiten im Pfarrdienst schaffen, die Gesundheitsschutz und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entsprechen.

Eine landeskirchliche Arbeitsgruppe, an der 4 Personen aus der Pfarrvertretung beteiligt sind, hat inzwischen die Arbeit aufgenommen.

Unsere wesentlichen Positionen finden Sie auf einem eigenen Blatt

Was kommt auf uns zu?

Ich fürchte, größere Auseinandersetzungen. Auch in Bayern. Über Arbeitsbedingungen, personelle Ausstattung, Budgets und Verteilungskämpfe zwischen Regionen, Arbeitsgebieten, usw.

Es wird ums Geld gehen. Dazu gehört auch die Frage, ob Arbeit ihr Geld wert ist. Nach HGB ist der Kauf von Dingen, der Bau oder Umbau von Häusern und anderes ein Aktiv-Tausch. Bilanziell wird man dadurch nicht ärmer. Man hat neue Werte. Wer dagegen Menschen Geld gibt für die Arbeit, die sie leisten, der gibt dieses Geld weg. Wer das rein auf Basis von Zahlen beklagt, der übersieht, dass das Kapital der Kirche das ist, was arbeitet. Die Menschen. Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche, die die Botschaft weitergeben, auch unangenehme Aufgaben zuverlässig und kompetent erledigen, die da sind und sich ansprechen lassen. Solche Arbeit kostet. Aber diese Kosten sind eine Investition. Eine Investition in die Zukunft und nötig für die Gegenwart. Sie werden sich auszahlen, hoffentlich. Sie werden uns aber sicher sehr viel kosten, wenn sie unterbleiben.

Trotzdem ist zu befürchten, dass wir künftig um Geld, um Gehalt, das Einlösen von Versprechen, auf die wir uns verlassen haben und den Anschluss an die Gesellschaft / die staatlichen Regelungen streiten müssen. Und wir werden in diesen Diskussionen sehr deutlich die Bedürfnisse unserer Berufsgruppe einbringen müssen, sonst werden sie nicht gehört.

Ein erster Vorgeschmack ist eine Arbeitsgruppe auf EKD-Ebene, deren Mitglied ich für den Bundesverband bin. „Sparen im Bestand“ heißt sie. Für mich geht es dabei darum, dass Geldsorgen und Sparwünsche nicht einfach auf die Beschäftigten abgewälzt werden und nicht einseitig auf unsere Berufsgruppe. Faire Bezahlung, die Anschlussfähigkeit an staatliche Beamtengehälter und die Einhaltung von Verpflichtungen und Versprechen, z.B. was das Ruhegehalt betrifft. Wir alle haben uns auf Regelungen verlassen. Und wir sind für unseren Lebensunterhalt und unseren Ruhestand auf Verlässlichkeit angewiesen.

Für unsere Interessen einzutreten, wird uns niemand abnehmen. Wir werden kämpfen müssen. So wie wir es bei den Auseinandersetzungen um die Versorgung getan haben. Ich bin dazu bereit, auch wenn es hart werden wird. Aber ich brauche dafür Eure Unterstützung. Ich mach das ja nicht für mich, sondern für uns alle. Und ich schaffe das nicht allein. Auch wir im Vorstand können das nicht ohne Euch. Die Vergangenheit lehrt: gemeinsam sind wir stark. Packen wir es an. Gemeinsam.

Nürnberg, den 12.5.2026

Für den Hauptvorstand Corinna Hektor, Vorsitzende

Es gilt das gesprochene Wort

ⁱ Vor 140 Jahren am 1.Mai haben Gewerkschaften in den USA mit einem Generalstreik für den 8h Tag gestritten. Damals gab es Tote. Ab 1956 kämpfte der DGB mit Worten und Plakaten für die 5-Tage-Woche, in den 60-er Jahren wurde sie Normalität. Ebenso wie gesetzliche Krankenversicherung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Arbeitslosenversicherung, Tarifrecht...

ⁱⁱ So erklärt sich auch der Gaststatus in manchen synodalen Ausschüssen. Das Pendant zur Pfarrvertretung ist übrigens die Kirchenbeamtenvertretung, nicht einzelne Berufsverbände. Die Angestellten werden über die MAV vertreten.

ⁱⁱⁱ Es lohnt sich nachzulesen:

„Konzentration – aber wohin?“ Zeitzeichen 13.04.2026

„in den Ortsgemeinden formiert sich Widerstand“ FAZ 6.4.2026

Vgl. auch Dr. M. Ambrosy „Gemeindeglieder sind auch Mitglieder“ Korrespondenzblatt 11/2016, S 151ff

^{iv} Untersuchung von Prof.Dr. Lindner, veröffentlicht im Intranet der Landeskirche, zitiert nach dem Vorstandsbericht 2007, Korrespondenzblatt 11/2007

^v G. Wegner, Kirchengemeinde entwickeln, S. 117ff.