

ekhn 2030: Nachbarschaftsräume und Verkündigungsteams

Ab dem 01.01.2027 müssen laut RegG alle Gemeinden in Nachbarschaftsräumen verbunden sein. Drei verschiedene Rechtsformen führen zu unterschiedlichen Herausforderungen für Kolleg:innen. Die Arbeit in Verkündigungsteams mit Gemeindepädagog:innen und Kirchenmusiker:innen bietet neue Chancen der Aufgabenteilung, birgt aber auch neues Konfliktpotenzial. Der Arbeitsaufwand in Gremien ist für viele enorm angestiegen, gleichzeitig berichten einige Kolleg:innen in bereits fusionierten oder in Gesamtkirchengemeinden zusammengeschlossenen Gemeinden von durchaus vorhandenen Synergie-Effekten. Hier könnte der Pfarrverein eine gute Plattform sein, um Berichte aus der pfarramtlichen Praxis, Austausch über positive Erfahrungen („Best Practice“) und Stärkung bzw. Erfahrungsaustausch in Konfliktfällen zu ermöglichen.

Eine große Herausforderung stellt außerdem die Begleitung und Stärkung der ehrenamtlich Mitarbeitenden dar, die einerseits über zu hohe Arbeitsbelastung, andererseits über ein Gefühl der Ohnmacht/mangelnden Beteiligung klagen. Auch in diesem Themenfeld ist eine Vernetzung untereinander und ein Erfahrungsaustausch innerhalb der Kolleg:innenschaft hilfreich.

Nachwuchsgewinnung/zukünftige Stellenentwicklungen

Die Studierendenzahlen im Bereich der Theologie an den Hochschulen in ganz Deutschland sind weiterhin erschreckend niedrig. Kaum eine deutsche Fakultät verzeichnet momentan Erstsemester mit dem Ziel Master/Magister der Theologie (ohne berufsbegleitenden Master), die überhaupt den zweistelligen Bereich erreichen. Das gilt nicht nur für die Universitäten auf EKHN-Gebiet, sondern auch für große Fakultäten anderer Bundesländer, wie beispielsweise Tübingen, Heidelberg und München. Mit kirchlichen Hochschule Wuppertal wird zum März 2027 ein erster Ort der theologischen Ausbildung mit dem möglichen Berufsziel Pfarramt aufgrund dieser Entwicklungen geschlossen.

Den mit dem Einbruch der Zahlen seit ca. fünf Jahren spätestens innerhalb der kommenden fünf Jahre zu erwartenden zusätzlichen Nachwuchs-Mangel im Pfarrdienst können vermutlich auch die Zahlen der Quereinstiegs-Möglichkeit über die berufsbegleitenden Masterstudiengänge in Marburg und Mainz nicht auffangen.

Auf Nachfrage im Gespräch mit Kirchenpräsidentin Prof Dr., Christiane Tietz wurde keine Strategie benannt, wie einerseits dem Nachwuchsmangel begegnet und andererseits die Personalplanung angepasst werden kann, um den drastischen Einbrüchen in einem Zeithorizont von fünf bis zehn Jahren zu begegnen. Sie verwies darauf, dass die bisherigen Strategien bis ekhn2030 planen. Der Vorstand möchte im kommenden Jahr an der Frage weiterdenken, wie wir uns gegenseitig in den drohenden und vielerorts bereits existenten Vakanz-Situationen stützen und stärken

können. Auch, wie wir als Pfarrerinnen und Pfarrer zu einem positiven Pfarrbild und der damit verbundenen Werbung für unseren Beruf bei jungen Menschen verstärkt beitragen können.

Konfliktpotenzial im Team durch Spannung Anstellungsverhältnis/Verbeamtung

Der Anstieg der Zahl von Kolleg:innen, die über die berufsbegleitenden Masterstudiengänge in den Pfarrdienst kommen, führt auch zu einem Anstieg an Kolleg:innen, die im Anstellungsverhältnis ihren Dienst tun. Dies gilt auch für die anderen Professionen: den gemeindepädagogischen Dienst und die Kirchenmusik. In den neu entstandenen Verkündigungsteams kommt es immer wieder zu Konflikten, weil teilweise in derselben Profession (im Pfarrdienst) und teilweise in denselben Arbeitsfeldern (beispielsweise im Bereich der Konfirmandenarbeit) unterschiedliche Bedingungen und Regelungen gelten. Die Sorge, dass am Ende aufgrund dieser Konstellation die verbeamteten Kolleg:innen immer dann „einspringen“ müssen, wenn andere am Ende ihrer Arbeitszeit sind, erleben wir momentan als groß. Außerdem steht EKD-weit das Beamtenverhältnis im Pfarrdienst auf dem Prüfstand, Werner Böck hat davon berichtet. Das bringt zusätzliche Verunsicherung in einen zurzeit ohnehin sehr herausfordernden und sich stetig wandelnden Berufsalltag. Zuständigkeiten werden unklar und müssen neu ausgehandelt werden, Anforderungen verändern sich, die berufliche Rolle wird unschärfer.

Auch die versuchte Klärung im Bereich „Pfarrbild“ durch die Vorlage der Kirchenleitung auf der vergangenen Synode, die das Alleinstellungsmerkmal des Pfarrdienstes als „in besonderer Weise Verantwortung für das Ganze der Kirche“¹ tragend charakterisiert, hat hier nur unzureichend zur Klarheit mit Blick auf Berufsbild und vor allem Berufspraxis beigetragen. Viele Kolleg:innen berichten eher von einem „Prellbock“- oder „Mädchen für alles (was sonst keiner machen will)“-Gefühl. Diese Entwicklungen im Bereich des Pfarrberufs gilt es zu begleiten und dabei aus binnen-professioneller Perspektive konkrete Ideen zu entwickeln und zur Debatte beizusteuern. Der Erfahrungsaustausch, gerade zwischen Menschen am Berufsbeginn und denen, die schon einige Berufserfahrung mitbringen, scheint uns gewinnbringend und könnte gerade hier im Verein in den Fokus gerückt werden.

¹ Kirchenleitung der EKHN: „Auf dem Weg zu einer neuen Gestalt des Pfarramts im Nachbarschaftsraum. Theologische Analysen und Impulse“, Vorlage für die Herbstsynode 2026, Drs. 50/25; Online-Ressource: <https://kirchenrecht-ekhn.de/synodalds/60194.pdf>, zuletzt abgerufen am 24.03.2026, hier: S. 4.