Pfarrerausschuss der EKHN

Personalvertretung der Pfarrerinnen und Pfarrer

PA der EKHN, Scheidertalstr. 10, 65510 Hünstetten

Kirchenpräsidentin Prof. Dr. Christian Tietz
LOKR Dr. Lars Fuchs-Esterhaus
Präses Dr. Birgit Pfeifer
Kirchenleitung
KSV

Per E-Mail an: obengenannte Personen

Pfarrer Tim Fink
Vorsitzender des Pfarrerausschusses
Scheidertalstr.10
65510 Hünstetten
0176/62867093
Tim.Fink@ekhn.de

Hünstetten, den 22.09.2026

Transformation braucht Ressourcen. Verantwortung braucht Grenzen. Und Fürsorge muss sich in konkreter Entlastung zeigen.

Sehr geehrte Kirchenpräsidentin Prof. Dr. Christiane Tietz,
Sehr geehrter Leitender Oberkirchenrat Dr. Lars Fuchs-Esterhaus,
Sehr geehrte Präses Dr. Birgit Pfeiffer;
Liebe Mitglieder der Kirchenleitung,
Liebe Synodale,
Liebe Brüder und Schwestern,

Die laufenden und anstehenden Veränderungsprozesse in der EKHN stellen Pfarrpersonen vor eine außergewöhnliche Verdichtung von Aufgaben, Verantwortung und Veränderungsdruck. Nachbarschaftsräume müssen organisatorisch konsolidiert, gemeinsame Gemeindebüros aufgebaut, der GBEP umgesetzt, neue Verwaltungsstrukturen eingeübt, gemeinsame Dienstordnungen für Verkündigungsteams entwickelt und zugleich weitere Stellenanpassungen bewältigt werden. Hinzu kommen die Kirchenvorstandswahl 2027, die Konstituierung neuer Leitungsorgane und die weitere Umsetzung der Einspar- und Strukturziele von ekhn2030.

Jeder dieser Prozesse für sich verlangt bereits erhebliche Zeit, Abstimmung und Leitungskompetenz. In ihrer zeitlichen Überlagerung entsteht jedoch eine Belastung, die von Pfarrpersonen nicht dauerhaft zusätzlich zum regulären Pfarrdienst aufgefangen werden kann.

Pfarrpersonen, vor allem im Gemeindepfarrdienst, tragen in diesen Veränderungsprozessen regelmäßig eine Schlüsselrolle. Sie moderieren Konflikte, begleiten Kirchenvorstände, vermitteln zwischen Gemeinden und gesamtkirchlichen Vorgaben, wirken an neuen Dienstordnungen mit, gestalten Nachbarschaftsräume, organisieren Übergänge, begleiten Gebäudefragen und Personalveränderungen und müssen zugleich den laufenden pastoralen Dienst verlässlich aufrechterhalten.

Dieser laufende Dienst verschwindet während der Transformationsprozesse nicht. Gottesdienste, Kasualien, Seelsorge, Konfirmandenarbeit, Religionsunterricht, Gremienarbeit, Personalführung, Krisenbegleitung, Öffentlichkeitsarbeit und die Begleitung ehrenamtlich Mitarbeitender bestehen unverändert fort. Vielmehr kommen die strukturellen Veränderungsaufgaben zusätzlich hinzu.

Damit entsteht ein grundlegendes Missverhältnis: Die EKHN verfolgt umfangreiche Strukturveränderungen mit dem Ziel einer langfristig tragfähigen Organisation, erwartet deren Umsetzung aber vielfach von genau den Personen, deren Stellenzahlen gleichzeitig reduziert und deren Zuständigkeitsbereiche vergrößert werden. Diese Gleichzeitigkeit ist auf Dauer nicht tragfähig.

Besonders belastend ist, dass Pfarrpersonen vielfach nicht nur mit organisatorischen Veränderungen konfrontiert sind, sondern gleichzeitig die emotionalen und sozialen Folgen dieser Veränderungen auffangen müssen. Gebäudeschließungen, Fusionen, neue Zuständigkeiten, veränderte Gottesdienstorte, Stellenreduzierungen und der Verlust gewohnter Strukturen führen vor Ort zu Verunsicherung, Widerständen und Konflikten. Pfarrpersonen stehen dabei häufig an der Schnittstelle zwischen gesamtkirchlichen Entscheidungen und den Erwartungen der Gemeindemitglieder. Sie müssen Entscheidungen vermitteln, die sie teilweise selbst nicht getroffen haben, deren Auswirkungen sie aber unmittelbar vor Ort verantworten und pastoral begleiten sollen. Gerade diese unsichtbare Vermittlungs- und Konfliktarbeit darf bei der Bewertung der tatsächlichen Arbeitsbelastung nicht ausgeblendet werden.

Hinzu kommt eine zunehmende Zahl von Abstimmungsprozessen. Je größer Nachbarschaftsräume werden und je stärker Aufgaben gemeinsam organisiert werden, desto höher ist zunächst der Kommunikations- und Koordinationsbedarf. Neue Teams müssen zusammenfinden, Zuständigkeiten geklärt, Entscheidungswege entwickelt und unterschiedliche Gemeindekulturen miteinander vermittelt werden. Kooperation führt deshalb in der Übergangsphase nicht automatisch zu Entlastung. Im Gegenteil: Sie erzeugt zunächst erheblichen zusätzlichen Aufwand. Ein solcher erheblicher zusätzliche Aufwand entsteht auch durch erhöhten Supervisionsbedarf in den Hauptamtlichen Verkündigungsteams.

Hinzu kommt, dass die derzeit vorhandene IT-Infrastruktur die neuen Strukturen nach den Erfahrungen vieler Pfarrpersonen und Mitarbeitender in den Gemeindebüros nicht ausreichend unterstützt. Das Gegenteil ist der Fall. Die nicht ausgereifte und viel zu oft nicht funktionierende Digitalisierung wird flächendeckend als große zusätzliche Belastung empfunden. Insbesondere das EKHN-Portal wird vielfach als nicht hinreichend auf die Größe und Komplexität der neuen Nachbarschaftsräume ausgerichtet erlebt. Mit größeren Einheiten steigen die Anforderungen an gemeinsame Ablagen, Berechtigungen, Zuständigkeiten, Informationswege und die digitale Zusammenarbeit erheblich. Wo diese Strukturen technisch nicht übersichtlich und verlässlich abgebildet werden, entstehen zusätzliche Such-, Abstimmungs- und Verwaltungsaufwände.

Auch beim Mitgliederverwaltungsprogramm **Kiris** werden Fehler und Schwierigkeiten berichtet. Besonders die Zusammenführung von Gemeinden und Datenbeständen im Zuge neuer Organisationsformen verläuft nach den Rückmeldungen aus der Praxis nicht immer reibungslos. Unstimmigkeiten müssen geprüft, Zuordnungen korrigiert und Daten teilweise aufwendig nachbearbeitet werden. Gerade weil Kiris Grundlage für zahlreiche Verwaltungsabläufe ist, wirken sich solche Probleme unmittelbar auf die Arbeit in den Gemeindebüros und häufig auch auf die Pfarrämter aus.

Vergleichbare Problemanzeigen gibt es im Zusammenhang mit **enaio**. Genannt werden unter anderem Schwierigkeiten bei Ablage, Wiederauffindbarkeit, Berechtigungen und der praktischen Abbildung von Arbeitsprozessen. Ein Dokumentenmanagementsystem kann jedoch nur dann entlasten, wenn es intuitiv, stabil und an den tatsächlichen Abläufen orientiert funktioniert. Andernfalls entsteht zusätzlicher Aufwand, der gerade in einer ohnehin hoch belasteten Transformationsphase kaum aufgefangen werden kann.

Digitalisierung darf deshalb nicht lediglich als formale Verlagerung von Prozessen in digitale Systeme verstanden werden. Sie muss im Arbeitsalltag tatsächlich zu Vereinfachung und Entlastung führen. Technische Defizite, fehlerhafte Datenübernahmen oder unzureichend angepasste Systeme dürfen nicht dauerhaft durch zusätzliche Mehrarbeit von Pfarrpersonen und Mitarbeitenden in den Gemeindebüros kompensiert werden müssen.

Es reicht nicht aus, Entlastungen lediglich als zukünftige Folge erfolgreicher Strukturreformen in Aussicht zu stellen. Pfarrpersonen und Gemeinden benötigen Entlastung während der Transformation, und zwar jetzt. Eine der deutlichsten Entlastungen könnte der Blick auf die Berufsdefinition sein.

Notwendig sind insbesondere spürbare und messbare Maßnahmen: die Reduzierung administrativer Aufgaben, verlässliche und professionell ausgestattete Gemeindebüros, eine konsequente Begrenzung zusätzlicher Projekt- und Gremienarbeit, realistische Zeitbudgets für Transformationsaufgaben, klare Priorisierungsentscheidungen sowie die ausdrückliche Möglichkeit, bisherige Aufgaben entfallen zu lassen.

Wo zusätzliche Verantwortung übertragen wird, muss zugleich verbindlich festgelegt werden, welche bisherigen Aufgaben reduziert oder beendet werden. Anderenfalls wird aus Strukturentwicklung faktisch eine permanente Arbeitsverdichtung.

Auch bei der Gestaltung gemeinsamer Dienstordnungen der Verkündigungsteams muss deshalb darauf geachtet werden, dass diese nicht lediglich eine Neuverteilung sämtlicher bisheriger Aufgaben darstellen. Eine Dienstordnung kann nur dann zu einer tatsächlichen Verbesserung führen, wenn sie Prioritäten setzt, Zuständigkeiten begrenzt und ausdrücklich festlegt, welche Aufgaben künftig nicht mehr oder nur noch eingeschränkt wahrgenommen werden. Eine Einhaltung des EuGH Urteil zur Höchstarbeit im öffentlichen Dienst (z.B. C-429/09) ist dabei aus unserer Sicht selbstverständlich zu beachten.

Die Fürsorge gegenüber Pfarrpersonen darf in diesem Prozess nicht hinter Organisations- und Einsparzielen zurücktreten. Eine Kirche, die von ihren Pfarrpersonen dauerhaft ein Arbeiten an oder über der Belastungsgrenze erwartet, gefährdet nicht nur deren Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. Sie gefährdet zugleich die Qualität von Seelsorge, Verkündigung, Leitung und Gemeindearbeit. Es wäre in diesem Zug überlegenswert, ob nicht ein psychotherapeutischer Dienst für die Mitarbeitenden bereitgestellt wird, welcher der Schweigepflicht unterliegt und keine Informationen an die Kirchenverwaltung weitergeben darf ohne ausdrückliche Genehmigung der Person.

Die entscheidende Frage darf deshalb nicht nur lauten, wie die vorgesehenen Reformen fristgerecht umgesetzt werden können. Sie muss ebenso lauten: „Welche Aufgaben müssen entfallen, damit die Menschen, die diese Reformen tragen sollen, ihren Dienst dauerhaft verantwortbar ausüben können?“

Die Antwort darauf kann nicht allein in noch effizienteren Abläufen, größerer Flexibilität oder zusätzlicher Kooperation liegen. Notwendig sind reale Entlastungen, die im Arbeitsalltag tatsächlich ankommen.

Deshalb braucht es jetzt eine verbindliche Entlastungsstrategie für Pfarrpersonen und Gemeinden. Diese muss parallel zu den Strukturprozessen entwickelt und umgesetzt werden. Jede neue Maßnahme und jeder neue Umsetzungsauftrag sollte mit einer Belastungsprüfung verbunden werden: Welche zusätzliche Arbeitszeit entsteht? Wer übernimmt die Aufgabe? Welche bisherigen Aufgaben entfallen dafür? Welche Unterstützung wird bereitgestellt?

Die Pfarrpersonen der EKHN sind bereit, Veränderung mitzugestalten und Verantwortung für die Zukunft der Kirche zu übernehmen. Diese Bereitschaft darf jedoch nicht mit unbegrenzter Belastbarkeit verwechselt werden. Wer von Pfarrpersonen erwartet, dass sie die tiefgreifendsten Strukturveränderungen der vergangenen Jahrzehnte mittragen, moderieren und vor Ort umsetzen, muss ihnen zugleich die notwendigen Freiräume verschaffen.

Transformation braucht Ressourcen. Verantwortung braucht Grenzen. Und Fürsorge muss sich in konkreter Entlastung zeigen. Es kann daher nicht weitergehen wie in den letzten Monaten, es bedarf unverzüglich deutlich spürbare Entlastungen.