

Pfarrvertretung in der Evangelischen Kirche im Rheinland

Asta Brants, Vorsitzende

Königsberger Straße 68

52078 Aachen

17. Juli 2013

Stellungnahme

»Zeit fürs Wesentliche – Perspektiven auf den Pfarrberuf in der Evangelischen Kirche im Rheinland«

(1. Diskussionsentwurf lt. Beschluss der Kirchenleitung vom 05.07.2013)

Die Pfarrvertretung begrüßt die Erarbeitung eines Entwurfs, mit dem unterschiedliche Perspektiven auf den Pfarrberuf theologisch begründet dargestellt werden sollen.

Neben einer Reflexion des pastoralen Dienstes eröffnet das Diskussionspapier Gesprächsmöglichkeiten zwischen Pfarrerinnen und Pfarrern, Presbyterien und kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Schwerpunkte und besonderen Herausforderungen des Pfarrberufes.

Die Pfarrvertretung findet es hilfreich, dass in diesem Zusammenhang noch einmal deutlich die Kernaufgaben des Pfarramtes entfaltet werden (S. 12/13: Verkündigung, Seelsorge, Bildung, Diakonie, Leitung). Diese Kernaufgaben korrespondieren mit den vier spezifischen Aspekten des Pfarramtes (S. 14/15: Wiss.-Theologische Kompetenz, Übertragung einer Pfarrstelle, Verbindung der Kernaufgaben, Schnittstellenkommunikation). Innerhalb dieser Matrix lassen sich Ansprüche und Herausforderungen des Pfarramtes zuverlässig beschreiben.

Schwierig erscheint der Pfarrvertretung hingegen die Beschreibung und Zuordnung des einen Dienstes und der vielen Ämter. Hier handelt es sich – wie schon von verschiedenen Seiten festgestellt – theologisch gesehen um einen rheinischen Sonderweg, der aus dem Ordinationspapier von 2004 herrührt, aber in Spannung zum Verständnis des Verhältnisses von Amt und Dienst in nahezu allen anderen Landeskirchen steht.

Insgesamt wäre es wünschenswert, den gesamten Text noch einmal redaktionell zu überarbeiten, um inhaltliche Ungereimtheiten und Doppellungen (Aufzählung von Gemeinden an verschiedenen Orten S. 6 letzter Absatz) sowie sprachliche und stilistische Unschärfen zu glätten.

Für außerordentlich sinnvoll hält die Pfarrvertretung die beiden alternativen Modelle zur Ausarbeitung einer Zeitvereinbarung für das Pfarramt. Die beiden vorgestellten Modelle gehen dabei von unterschiedlichen Ansätzen aus, die beide ihre Berechtigung haben.

Modell A ist insgesamt transparenter angelegt. Die Arbeitszeit von Pfarrerinnen und Pfarrern kann nach außen hin in die Gemeinde kommuniziert werden, ohne dass dies nur dem »inneren Zirkel« des Presbyteriums verständlich wird.

- Insbesondere für Berufsanfänger kann diese Form der Verabredung von Arbeitszeiten und Arbeitsinhalten hilfreich sein. Bereits jetzt wird in der Ausbildung der Vikarinnen und Vikare großer Wert auf die Einübung von Zeitmanagement gelegt.
- Die Beschreibung des künftigen Pfarrdienstes in Gemeinden, die sich in Kooperations- oder Fusionsprozessen befinden, wird erleichtert.
- Eine enge Rückbindung mit der jeweiligen Gesamtkonzeption gemeindlicher Aufgaben ist möglich.
- Die Zeitvereinbarung lässt sich problemlos mit den Handlungsfeldern des »Neuen Kirchlichen Finanzwesens« synchronisieren.
- Die Zeitkontingente sind hinreichend realistisch beschrieben.
- Im Konfliktfall sind Verabredungen mit Zeitkontingenten besser zu handhaben.
- Für viele Kolleginnen und Kollegen bietet sich hier eine Hilfestellung zur eigenen Arbeitsorganisation.

Modell B lässt mehr Spielräume und ist sehr viel flexibler angelegt als Modell A: Zugleich ist es aber auch wesentlich weniger transparent und Außenstehenden deshalb schwieriger zu vermitteln. Andererseits ist es vermutlich – gerade aufgrund der Spielräume – für erfahrene Kolleginnen und Kollegen im Gemeindedienst ebenfalls ein sehr attraktives Modell zur Festlegung von Arbeitszeiten.

Die Pfarrvertretung ist der Ansicht, dass ein Modell verbindlich festgelegt werden sollte und spricht sich hier für das Modell A aus.

Bei der Festlegung einer Arbeitszeitvereinbarung hält die Pfarrvertretung die Festlegung einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für unbedingt erforderlich. Nur dann machen die in Modell A beschriebenen Arbeitszeiten Sinn, sonst hätte man auch prozentuale Werte (wie beim »Neuen Kirchlichen Finanzwesens«) ansetzen können.

Es ist der Pfarrvertretung nicht einsichtig, warum die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 41 Wochenstunden, die im einstimmig verabschiedeten Entwurf der »Arbeitsgruppe Pfarrbild« vom 08.03.2013 vorgeschlagen wurde, im nun von der Kirchenleitung zur Diskussion gestellten Papier nicht mehr enthalten ist.

Auf S. 19 wird ja bereits die Frage der Festlegung einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit aufgeworfen, dann aber offengehalten. Im Blick auf die in beiden Modellen entfaltenen Arbeitszeitkontingente muss es eine Obergrenze für die zeitliche Belastung der Kolleginnen und Kollegen geben. Gerade auch hinsichtlich der aktuellen und zunehmenden Arbeitsfülle und der Anforderungen, die von Presbyterien oftmals gestellt werden, ist dies unbedingt erforderlich. Natürlich ist die Festlegung einer Wochenarbeitszeit ein Paradigmenwechsel, der zunächst zu Irritationen und Widerständen führen wird. Aber im Sinne der Fürsorgepflicht des Dienstgebers Kirche für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann diese Entwicklung auch positiv kommuniziert werden.

Da im letzten Absatz dieses Abschnitts eingeräumt wird, dass zumindest für den eingeschränkten Dienst eine feste Bezugsgröße festgelegt werden muss, sollte dies auch für den nicht eingeschränkten Dienst erfolgen, da andernfalls eine Ungleichbehandlung vorliegen würde. Außerdem ist aus einer Bezugsgröße für den eingeschränkten Dienst der Umfang einer Vollbeschäftigung einfach zu errechnen.

Daher schlägt die Pfarrvertretung vor, sich am ursprünglichen Entwurf der »Arbeitsgruppe Pfarrbild« zu orientieren und eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 41 Stunden vorzusehen.

Diese Wochenarbeitszeit wird natürlich saisonalen Schwankungen unterliegen, und die durchschnittliche Tagesarbeitszeit wird ebenfalls höchst unterschiedlich und z.T. auch durch freie Zeiten unterbrochen sein. Dennoch hält es die Pfarrvertretung für dringend erforderlich, eine solche durchschnittliche Wochenarbeitszeit festzulegen.

In den kommenden Jahren werden sich die Arbeitsbedingungen von Pfarrerinnen und Pfarrern erheblich verändern: Gemeinden werden kooperieren und fusionieren, Pfarrstellen werden nicht mehr besetzt werden können. Die sich dadurch ergebende höhere Arbeitsbelastung kann den Pfarrerinnen und Pfarrern nicht ohne weiteres zusätzlich aufgebürdet werden. Zugleich wird die Pfarrerinnen- und Pfarrerschaft in den nächsten Jahren rapide altern. Dies wird zu zunehmenden gesundheitlichen Belastungen und Ausfällen aufgrund von altersbedingten Erkrankungen, aber auch von Erkrankungen im Zusammenhang mit Überlastungssituationen führen (Stichwort »Salutogenese«). Hier muss durch eine vernünftige Arbeitszeitregelung gegengesteuert werden. Auch die dringend erforderliche Nachwuchsgewinnung für den pastoralen Dienst kann nur erfolgreich sein, wenn die Arbeitsbedingungen für den Pfarrberuf attraktiver gestaltet werden. Die Festlegung einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit ist ein Schritt in diese Richtung.