

Die Einführung einer
Arbeitszeitregelung ist ein Beitrag
zur Zukunftssicherung des
Pfarrdienstes

Verbindliche Arbeitszeitregelung für den Pfarrdienst - was spricht dafür?

2

Gesichtspunkte der
Salutogenese
(„Gesunderhaltung“):
Schutz vor Selbst-Entgrenzung
und übermäßiger
Inanspruchnahme durch das
dienstliche Umfeld

Pfarrdienst ist in unserer Kirche
die einzige Berufsgruppe ohne
Arbeitszeitregelung

Notwendige Freiräume für
Familie, Lebensgestaltung und
Engagement
außerhalb des kirchlichen
Kontextes

Teildienstverhältnisse brauchen
eine zeitliche Begrenzung,
damit Arbeitsbeanspruchung
und Alimentation in einem
ausgewogenen Verhältnis
zueinander stehen

Über den angemessenen
Umfang der Arbeitszeit sollte
nicht erst bei der
Wiedereingliederung nach
Krankheit nachgedacht werden

Nachwuchsgewinnung und
Bewahrung der Attraktivität
des Pfarrberufs

Ein paar Denkanstöße, die uns bei der Umsetzung leiten könnten...

3

Eine verbindliche Arbeitszeitregelung zieht eine Prioritätendiskussion nach sich:
Wofür wollen wir im Pfarrdienst in Zukunft unsere begrenzten (zeitlichen) Ressourcen einsetzen?

Wie bleibt der Pfarrberuf auch für den theologischen Nachwuchs attraktiv?

Wie können Pfarrer*innen „gerne, gut und wohlbehalten“ (ELKB) bis zum Ende ihres Dienstes ihren Beruf ausüben?

Wie bewältigen wir zunehmende Belastung und hochbeschleunigte Veränderungsprozesse?

Vertrauensarbeitszeit vs. Freiheit im Pfarramt - ist das wirklich ein Gegensatz?

Stehen eine Reduktion der Quantität und eine Steigerung der Qualität vielleicht in Verbindung miteinander: mehr mentale und zeitliche Freiräume?

→ Welche Rolle spielt eine Arbeitszeitregelung bei diesen Zukunftsfragen des Pfarrberufs?

Umsetzung einer Arbeitszeitregelung

4

Die Arbeitszeit im Pfarrberuf lässt sich nicht mit der „Stechuhr“ erfassen. Das widerspricht dem Charakter des Pfarrberufs.

Daher wird zur Umsetzung einer Arbeitszeitregelung ein Planungsinstrument benötigt, das die spezifischen Anforderungen des Pfarrdienstes berücksichtigt.

Wünschenswert wäre es, wenn ein solches Planungsinstrument von der Landeskirche als Online-Tool zur Verfügung gestellt werden könnte.

Anforderungen an eine Arbeitszeitplanung:

5

- Der Umfang einer vollen Stelle muss festgelegt sein (= 41 Wochenstunden)
- Vorbereitungszeiten müssen berücksichtigt werden
- Jahreszeitliche Schwankungen müssen möglich sein
- Raum für die Entfaltung individueller Gaben muss vorhanden sein
- Freiheit und Selbstbestimmung des Pfarrberufes sollen so wenig wie möglich eingeschränkt werden
- Begrenzung der Arbeitszeit soll nicht den Grundsatz der Erreichbarkeit in Frage stellen

Handreichung: Zeit fürs Wesentliche (2014)

6

Das Zeitvereinbarungsmodell B der Handreichung „Zeit fürs Wesentliche“ ist ein einfach umzusetzendes Hilfsmittel zur Planung des Pfarrdienstes.

Unterschieden wird zwischen Kontaktzeiten (üblicherweise im Terminkalender erfasst) und Zeiten am Schreibtisch (Vor-/Nachbereitung). Für beides wird jeweils pauschal die Hälfte der Arbeitszeit angesetzt.

(Der Aufgabenplaner der westfälischen Kirche beruht ebenfalls auf diesem Zeitvereinbarungsmodell.)



Umsetzung des Zeitvereinbarungsmodells B:

7

Grundprinzip:

- Geplant werden nur die „Präsenzzeiten“ (Zeiten im Kontakt mit anderen Menschen/Gruppen/Gremien, also die Zeiten, die im Terminkalender stehen).
- Präsenzzeiten und Zeiten der Vor- und Nachbereitung entsprechen sich:
 $20,5 \text{ Stunden Präsenzzeit} + 20,5 \text{ Stunden Vor-/Nachbereitung} = 41 \text{ Stunden}$
(„volle Stelle“ mit Dienstumfang 100 %; Teildienst entsprechend)
- Tätigkeiten mit geringerer und höherer Vor-/Nachbereitung gleichen sich aus.

Umsetzung des Zeitvereinbarungsmodells B:

8

So funktioniert's:

- Geplant werden die Präsenzzeiten (im Jahresdurchschnitt 20,5 Wochenstunden)
- Die Gesamtplanung geht von 943 Jahresstunden Präsenzzeit aus (20,5 Stunden Präsenzzeit/Woche * 46 Arbeitswochen)
- Vorab werden Pauschalen berücksichtigt:
 - Fortbildung (gem. Rahmenrichtlinien zwei Wochen)
 - 1 Stunde Präsenzzeit/Woche: Unvorhergesehenes (= 44 Präsenz-Stunden/Jahr)
 - 1 Stunde Präsenzzeit/Woche: Begleitung von Ehrenamtlichen (= 44 Präsenz-Stunden/Jahr)
 - Supervision (10 Präsenz-Stunden/Jahr)

Umsetzung des Zeitvereinbarungsmodells B:

9

So funktioniert's:

- für die einzelnen Tätigkeiten des Pfarrdienstes werden (rechnerische) Präsenzzeiten festgelegt.
- Dabei können unterschiedliche Stellenprofile berücksichtigt werden.
- Da die Tätigkeiten unterschiedlich zeitintensiv sind bzw. z.T. keine Vor- und Nachbereitung erfordern, gleichen sie sich im Wochendurchschnitt, spätestens im Jahresdurchschnitt aus.
- Hilfreich wäre ein selbstrechnendes (Online-)Tool, das von der Landeskirche zur Verfügung gestellt wird.

Umsetzung des Zeitvereinbarungsmodells B:

10

So funktioniert's :

- Gottesdienste ergeben sich aus dem Gottesdienstplan
- Kasualien: Durchschnittswerte der vergangenen Jahre
- Seelsorge / Bildungsarbeit / Diakonische Aufgaben / Leitung:
ergeben sich in ihrem Umfang aus dem Profil der jeweiligen Pfarrstelle und der
Prioritätensetzung der Kirchengemeinde (Gesamtkonzeption)
- für bestimmte Projekte (z.B. Kirchenjubiläum, Umstrukturierungen,
Vakanzvertretungen ...) kann der Aufgabenplaner einfach angepasst werden

Umsetzung des Zeitvereinbarungsmodells B:

11

Dieses Zeitvereinbarungsmodell geht von einer Vertrauensarbeitszeit aus:

Pfarrerinnen und Pfarrern wird weiterhin ein hohes Maß an Selbstorganisation und Selbstkontrolle zugetraut!

Umsetzung des Zeitvereinbarungsmodells B:

12

Zusammenfassung:

- Das Zeitvereinbarungsmodell nimmt das Prinzip der bisherigen Vereinbarungsgespräche zwischen Pfarrperson und Leitungsgremium auf (LS 2017, Beschluss 112).
- ABER: Bislang wurden diese Gespräche ohne verbindliche Arbeitszeitregelung geführt.
- NEU: Die Anwendung dieses Planungsinstruments (hinterlegt mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 41 Stunden) führt zu einer Verständigung zwischen Pfarrperson und Leitungsgremium darüber, was in dieser Zeit realistisch geleistet und erwartet werden kann.