

# Einführung einer Arbeitszeitregelung für den Pfarrdienst in der Ev. Kirche im Rheinland

Pfarrer Peter Stursberg, Koblenz

Vorsitzender

# Der Prozess „Zeit für das Wesentliche“ Was bisher geschehen ist...

2

- LS 2014: Beschluss über Handreichung „Zeit fürs Wesentliche“ = Beratungsprozess über die Dienstvereinbarungen - zur LS 2017 sollte Vorschlag zur durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, mindestens für ED-verhältnisse, vorgelegt werden
- LS 2017: Beschluss über Führen von Vereinbarungsgesprächen; man konnte sich nicht über eine Arbeitszeitregelung verständigen, hat aber festgehalten, dass Zeitvereinbarungsmodelle derzeit nicht eingeführt werden
- LS 2021: verschiedene Abfragen haben gezeigt, dass Vereinbarungsgespräche keineswegs flächendeckend geführt wurden
- In der Folge haben einige Kirchenkreise den „Aufgabenplaner für den Pfarrdienst“ (Terminstundenmodell) der EKvW zur Hilfe genommen, um Dienstvereinbarungen schließen zu können → ERKENNTNIS: Aufgaben müssen mit Zeiten hinterlegt sein

# Arbeitszeitregelung für den Pfarrdienst

3

Welche grundlegenden Regelungen gibt es derzeit im Blick auf die Arbeitszeit von Pfarrer\*innen?

- § 37 PfdG.EKD *Erreichbarkeitspflicht*
- § 52 PfdG.EKD *Dienstfreier Tag* (Soll-Vorschrift: ein Tag pro Woche dienstfrei – sechs Tage Dienst)
- PfUrlVO § 2 – Urlaubsanspruch: 42 Kalendertage, d. h. jeder Tag zählt – hier gilt 7-Tage-Woche (keine Brückentage möglich!)
- VOED – Begrenzung im ED entweder durch Aufgabenverteilung *oder* unter zeitlichen Gesichtspunkten:
  - 50% = 3 Tage Dienst / 66,6% = 4 Tage Dienst / 75% = 4,5 Tage Dienst
  - → ungeklärt: 1 Tag = 24 Stunden???

# Verbindliche Arbeitszeitregelung für den Pfarrdienst - was spricht dafür?

4

Gesichtspunkte der Salutogenese: Schutz vor Selbst-Entgrenzung und übermäßiger Inanspruchnahme durch das dienstliche Umfeld

Überhöhung der “pfarramtlichen Existenz” im Sinne einer ständigen Verfügbarkeit:  
Wer erwartet das eigentlich?

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

Pfarrdienst ist in unserer Kirche die einzige Berufsgruppe ohne Arbeitszeitregelung

Nachwuchsgewinnung und Bewahrung der Attraktivität des Pfarrberufs

# Umfrage „Arbeitszeit im Pfarrberuf“ Jan./Febr. 2022

5

Wie es zur Umfrage gekommen ist...

- Pfarrvertretung: Arbeitszeitregelung als Beitrag zur Salutogenese im Pfarrdienst (03/2016); Beschäftigung mit „Zeit fürs Wesentliche“ → Beschluss des Konventes 03/2020: KL möge sich mit westf. Terminstundenmodell beschäftigen
  - Stabsstelle Vielfalt und Gender: Impuls aus dem Mentoring-Programm für Pfarrerinnen der EKIR – Vereinbarung von Familienarbeit und Pfarrdienst, insbesondere in Teildienstverhältnissen → Entwicklung der Umfrage
  - Anträge von versch. Kreissynoden an die Landessynode 2022 bzgl. der Arbeitszeit von Pfarrer\*innen, insbesondere im Teildienst, im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Arbeitsauftrag für KL bzw. Personalabteilung – Weiterarbeit in einer gemischt besetzten AG mit dem Ergebnis einer in den Grundzügen gemeinsam erarbeiteten Beschlussvorlage für die Landessynode 2023

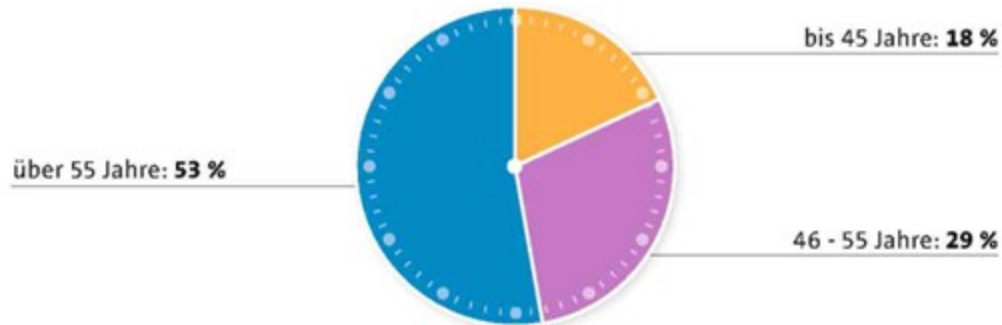
# Beteiligung an der Umfrage

6

Von etwa 1.600 angeschriebenen Personen haben sich 817 Personen beteiligt = 50 %

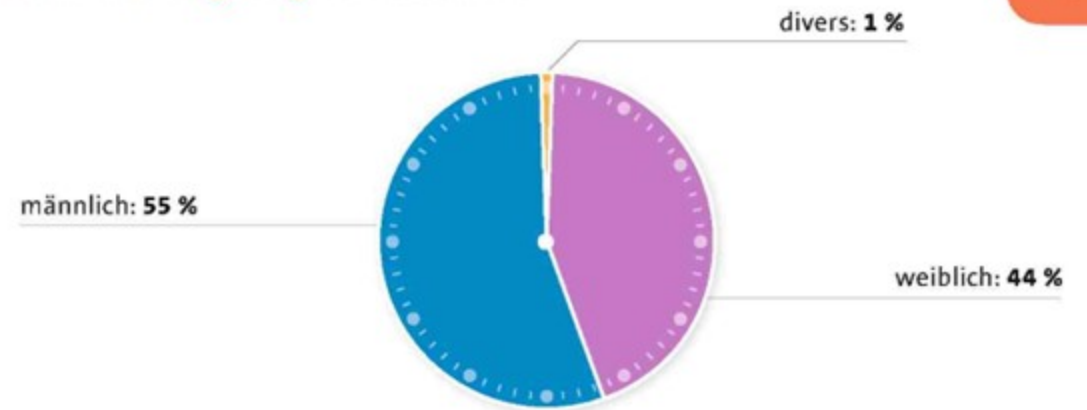
Altersverteilung der Pfarrpersonen,  
die an der Umfrage teilgenommen haben

Grafik  
1



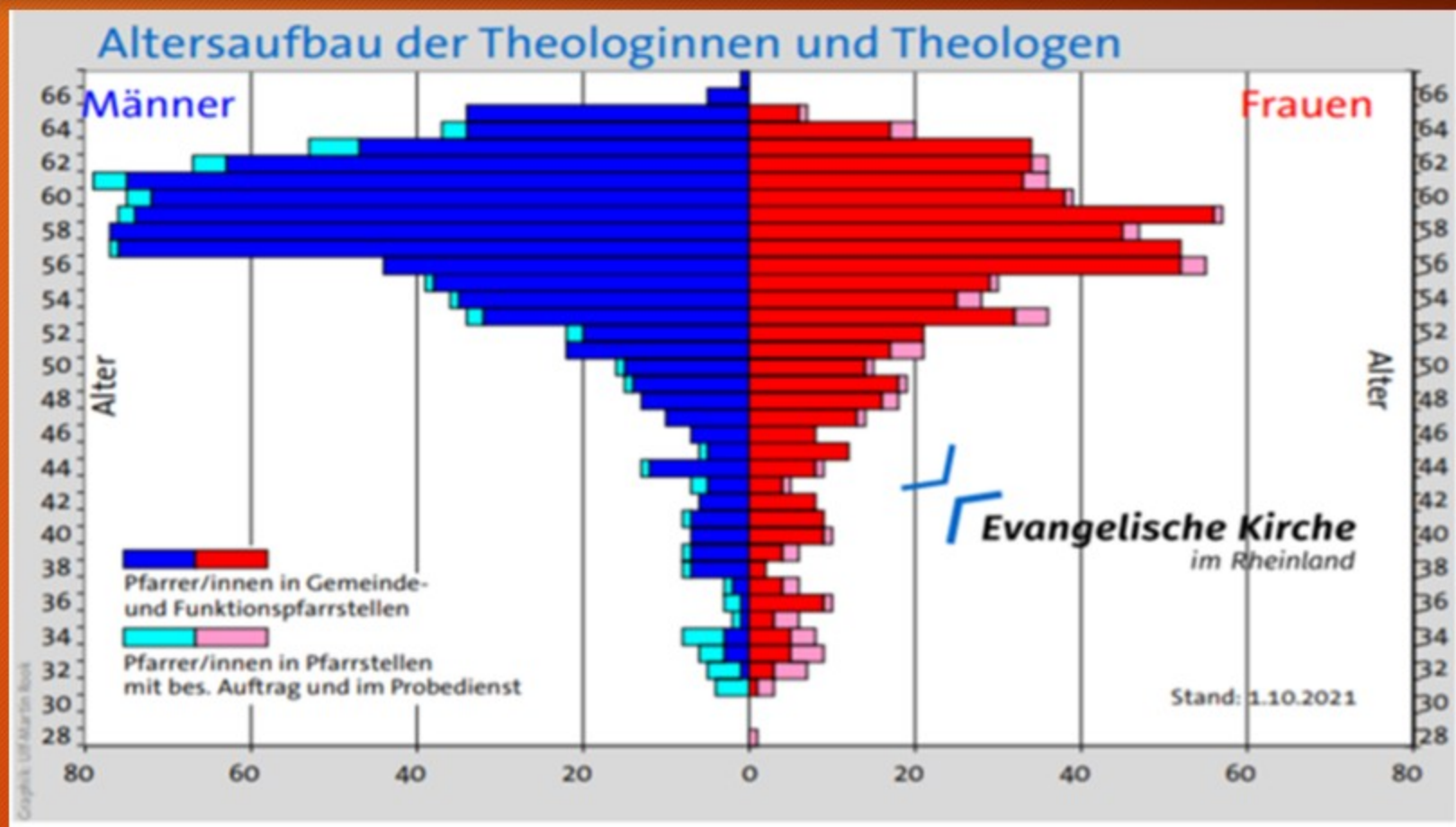
Geschlechtsverteilung der Pfarrpersonen,  
die an der Umfrage teilgenommen haben

Grafik  
2



# Altersaufbau der Theologinnen und Theologen

7



Statistik zur  
Synode 2022

# Gewünschte Regelung - Ergebnisse über alle

8

Welche mögliche Regelung für die Arbeitszeit im Pfarrberuf finden Sie am besten?

Grafik  
21

Ich bin unentschieden:  
**22 %**

Eine vertraglich festgelegte  
Wochenstundenarbeitszeit,  
die eigenverantwortlich  
nachgehalten wird: <sup>1</sup>  
**48 %**



Die bestehende Regelung  
(Vollzeit = es soll einen  
freien Tag pro Woche geben):  
**30 %**

<sup>1</sup> Vertrauensarbeitszeit wie z. B. das Terminstundenmodell



# Gewünschte Regelung - Ergebnisse unter 45

9

## Welche mögliche Regelung für die Arbeitszeit im Pfarrberuf finden Sie am besten?

Pfarrpersonen bis 45 Jahre

Grafik  
22

Ich bin unentschieden:

**21 %**

Eine vertraglich festgelegte  
Wochenstundenarbeitszeit,  
die eigenverantwortlich  
nachgehalten wird:<sup>2</sup>

**60 %**



Die bestehende Regelung  
(Vollzeit = es soll einen  
freien Tag pro Woche geben):

**19 %**

<sup>2</sup> Vertrauensarbeitszeit wie z. B. das Terminstundenmodell

# Gewünschte Regelung - Ergebnisse über 45

10

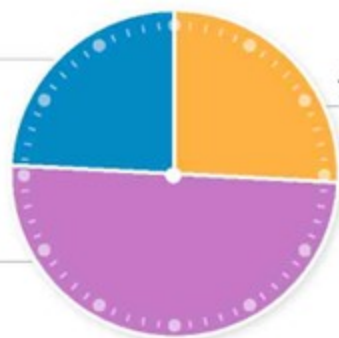
## Welche mögliche Regelung für die Arbeitszeit im Pfarrberuf finden Sie am besten?

Grafik 23

Pfarrpersonen 46 bis 55 Jahre

Ich bin unentschieden:  
24 %

Eine vertraglich festgelegte  
Wochenstundenarbeitszeit,  
die eigenverantwortlich  
nachgehalten wird:<sup>3</sup>  
50 %



Die bestehende Regelung  
(Vollzeit = es soll einen  
freien Tag pro Woche geben):  
26 %

<sup>3</sup> Vertrauensarbeitszeit wie z. B. das Terminstundenmodell

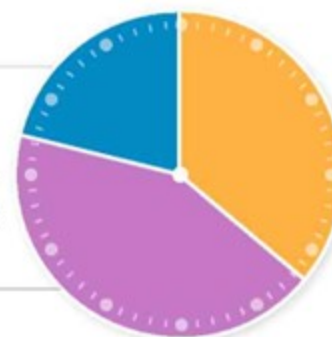
## Welche mögliche Regelung für die Arbeitszeit im Pfarrberuf finden Sie am besten?

Grafik 24

Pfarrpersonen über 55 Jahre

Ich bin unentschieden:  
21 %

Eine vertraglich festgelegte  
Wochenstundenarbeitszeit,  
die eigenverantwortlich  
nachgehalten wird:<sup>4</sup>  
43 %



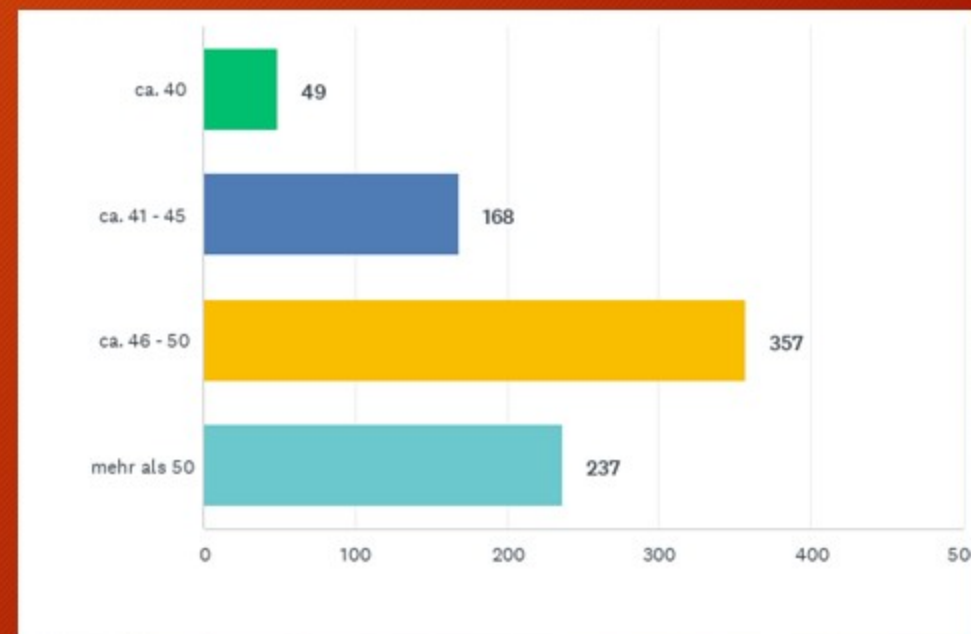
Die bestehende Regelung  
(Vollzeit = es soll einen  
freien Tag pro Woche geben):  
36 %

<sup>4</sup> Vertrauensarbeitszeit wie z. B. das Terminstundenmodell

# Zeitliche Arbeitsbelastung im Jahresdurchschnitt

11

ANTWORTOPTIONEN	BEANTWORTUNGEN	
ca. 40	6.04%	49
ca. 41 - 45	20.72%	168
ca. 46 - 50	44.02%	357
mehr als 50	29.22%	237
GESAMT		811



# Und wie sieht es bei den Befragten mit der Berufszufriedenheit aus?

12

Die Berufszufriedenheit der Teilnehmenden liegt im Durchschnitt bei 6,6.

Mit dem Alter steigt die Berufszufriedenheit.

- Den niedrigsten Wert erreicht die Zufriedenheit bei Frauen unter 45.
- Den höchsten Wert erreicht sie bei Frauen (nur knapp vor den Männern) über 55 Jahren

Funktionierende Absprachen und Vereinbarungen tragen auch zur Berufszufriedenheit bei.

- Bei Personen, die angegeben haben, dass Absprachen zur Arbeitszeit nicht funktionieren, liegt sie bei 5,1.
- Bei Personen ohne Vereinbarung liegt sie bei 6,7.
- Bei Personen mit funktionierenden Absprachen liegt sie bei 7,3.

# Wie stellen wir uns eine Arbeitszeitregelung vor?

13

- durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden = Orientierung am Beamtenrecht und den grundlegenden Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im europäischen Recht
- Verpflichtung zur Mehrarbeit, wenn der Dienst es erfordert
- bei Überschreitung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit um mehr als 3 Stunden ( $\triangleq$  44 Stunden) über einen Zeitraum von mehr als 12 Monaten = Überprüfung der Regelungen im Rahmen der Dienstvereinbarung
- strittige Fragen sind durch den\*die Superintendent\*in zu klären
- AZ-Regelung wird als Vertrauensarbeitszeit eingeführt (Stichwort „Aufgabenplaner“), die neben den erforderlichen Absprachen mit dem Leitungsorgan ein hohes Maß an Selbstorganisation ermöglicht und erfordert
- Regelung gilt für alle Pfarrdienstverhältnisse

# Eine Arbeitszeitregelung braucht „Generationensolidarität“!

14

- Obwohl sich von den Pfarrpersonen unter 45 Jahren 60 Prozent eine vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit auf Vertrauensbasis wünschen, ist diese Altersgruppe, die in den nächsten Jahren die Verantwortung in der EKIR übernehmen wird, in allen Leitungs- und Entscheidungsgremien so unterrepräsentiert, dass sie durch Abstimmung immer überstimmt werden kann.
- Nur Generationensolidarität bei Abstimmungen über „Zukunftsthemen“ kann dazu führen, dass die jüngere Generation Entscheidungen beeinflussen kann.

# Und noch ein Zitat aus den Kommentaren in der Umfrage:

15

Ich glaube, dass die Attraktivität erst dann steigt, wenn viele Menschen vorleben, dass dieser Beruf Spaß macht und man ihn mit Freizeit und Familie tatsächlich vereinbaren kann. Solange die meisten Kolleg\*innen (meist allerdings Männer) selbstverständlich 60-Stunden-Wochen vorleben, lässt sich die Attraktivität nicht durch ein Modell steigern.

# Ein paar Denkanstöße für die Diskussion

16

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

Wie bleibt der Pfarrberuf auch für den theologischen Nachwuchs attraktiv?  
Welche Rolle spielt mit Blick auf diese Zukunftsfrage eine Arbeitszeitregelung?

Wie können Pfarrer\*innen „gerne, gut und wohlbehalten“ (ELKB) ihren Beruf ausüben? Welche Rolle spielt dabei eine Arbeitszeitregelung?

Wie bewältigen wir zunehmende Belastung und hochbeschleunigte Veränderungsprozesse? Welche Rolle spielt dabei eine Arbeitszeitregelung?

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

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