

**Vorlage Nr.: LS\_76\_2023\_DS17**  
Aktenzeichen: 11-02

Zuständiger Bereich: Landessynode  
Verantwortlich: Dr. Götz Klostermann  
Goetz.Klostermann@ekir.de

## Beschlussvorlage

### Arbeitszeiten im Pfarrdienst

Gremium	Zuständigkeit / Zusatzinfo	Datum / Dauer	Berichterstattung
LS Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen (II)	Federführende Beratung		Klostermann, Götz, Dr.
LS Theologischer Ausschuss (I)	Mitberatung		Klostermann, Götz, Dr.
LS Innerkirchlicher Ausschuss (IV)	Mitberatung		Klostermann, Götz, Dr.
Landessynode	Entscheidung		Klostermann, Götz, Dr.

Anlage(n):

Kirchengesetz Änderung AusführungsgesetzPfarrdienstgesetz - Arbeitszeiten-im-Pfarrdienst

Pfarrvertretung - Stellungnahme zur Vorlage

### Beschluss:

1. Zur Einführung von Arbeitszeitregelungen im Pfarrdienst wird das Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ausführung und Ergänzung des Kirchengesetzes zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrfrauen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Ausführungsgesetz zum PfdG.EKD – AG.PfdG.EKD) beschlossen.
2. Die Musterdienstanweisungen für Inhaber\*innen von Funktionspfarrstellen und das Merkblatt über die Dienstanweisungen für die Inhaber\*innen gemeindlicher Pfarrstellen werden aktualisiert. Es wird ein Hinweis auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit eingeführt: „Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt bei Dienstverhältnissen im uneingeschränkten Dienst 41 Stunden und wird bei Dienstverhältnissen im Teildienst anteilig herabgesetzt. Die Erreichung und Einhaltung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit wird durch eine Dienstvereinbarung zwischen Pfarrperson und Leitungsorgan (hier konkret benennen: Presbyterium, Kreissynodalvorstand, Landeskirchenamt) gewährleistet.“

3. Bei der Berechnung der durch das Kirchengesetz unter 1. vorgegebenen Arbeitszeiten wird der auf der Internetseite [www.aufgabenplaner-ekvw.de](http://www.aufgabenplaner-ekvw.de) eingestellte „Aufgabenplaner-EKvW“ in einer auf die Evangelische Kirche im Rheinland angepassten Version verwendet. Der Aufgabenplaner der Evangelischen Kirche von Westfalen wird den Pfarrpersonen und Anstellungsträgern kostenfrei zur Nutzung zur Verfügung gestellt und seine Nutzung empfohlen. Es werden Informationsveranstaltungen zur Nutzung dieses digitalen Tools angeboten.
4. Im Rahmen der Änderung des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD (Beschlusspunkt zu 1.) wird in § 11 folgender neuer Absatz eingefügt: „Pfarrerinnen und Pfarrer können ihren Dienst so einrichten, dass sie einmal im Monat unter Einbeziehung eines dienstfreien Tages an zwei zusammenhängenden Tagen nicht erreichbar sind.“
5. § 6 Abs. 2 der Pfarrerurlaubsverordnung wird wie folgt geändert: Nach dem Wort „Dienstunfähigkeit“ werden die Worte „,von Mutterschutz, ärztlichem Beschäftigungsverbot während einer Schwangerschaft, Elternzeit und Pflegezeit“ eingefügt.
6. Die Anträge der Kreissynoden Dinslaken, Köln-Mitte, Solingen und Wied betr. Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Pfarrdienst (Beschluss Nrn. 8.3, 8.4, 8,12, 8.20, 8.23 der LS 2022) sind damit erledigt.

### **Begründung:**

Diese Vorlage nimmt die Ergebnisse der AG Vereinbarkeit Beruf und Familie auf. Diese zielen auf die Einführung von Arbeitszeiten für Pfarrer\*innen. Die Umsetzung erfolgt über die unter 1. aufgeführten Änderungen des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD (AG.PfDG.EKD). Die folgende Begründung „Zur Vorlage allgemein“ bringt die vorgeschlagenen Regelungen in einen Zusammenhang mit den Ergebnissen der Arbeitsgruppe.

Die darauf aufbauenden Neuregelungen im AG.PfDG.EKD werden im Einzelnen in der als Anlage beigefügten Drucksache für die Landessynode begründet.

### **Zur Vorlage allgemein:**

Von vier Kreissynoden (Dinslaken, Köln-Mitte, Solingen und Wied) wurde der folgende Antrag an die Landessynode gestellt, den die Landessynode der Kirchenleitung zugewiesen hat.

„Die Kreissynode stellt den Antrag an die Landessynode, die Regelungen bzgl. der Arbeitszeit von Pfarrerinnen und Pfarrern – insbesondere im Teildienst – im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu entwickeln.“

Zur Vorbereitung eines Vorschlages auf diese Anträge hat die Kirchenleitung eine Arbeitsgruppe eingesetzt, bestehend aus Superintendent\*innen, der Pfarrvertretung, der Stabsstelle Vielfalt und Gender sowie Pfarrer\*innen der „jüngeren Generation“. Die AG tagte unter Moderation durch die Personalabteilung.

Es bestand schnell Einigkeit darüber, dass im Hinblick auf die Nutzung der Möglichkeiten und Rechtsansprüche, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleisten sollen, weniger ein Defizit an vorhandenen Vorschriften, als ein Vollzugsdefizit für den konkreten Dienst besteht. So gelten die Vorschriften über Mutterschutz, Elternzeit und (Familien-) Pflegezeiten auch für den Pfarrdienst. Ihre Geltendmachung scheidet aber nicht selten an mangelnder Vertretung oder der Entgrenzung von Aufgaben.

Die durch die Personalabteilung in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Vielfalt und Gender getätigte Umfrage zum Thema „Arbeitszeit im Pfarrdienst“ vom Januar 2022 ergab, dass ca. drei Viertel aller befragten Pfarrpersonen angaben, mehr als 45 Wochenstunden Dienst zu tun. Auf die Frage, welche mögliche Regelung für die Arbeitszeit im Pfarrberuf sie am besten finden, gab die Hälfte der Pfarrpersonen (48 %) an, eine „vertraglich“ festgelegte Wochenstundenarbeitszeit, die eigenverantwortlich nachgehalten wird, für die beste Regelung zu halten. Lediglich 30 % der Pfarrpersonen halten die bestehende Regelung für die beste. Je nach Lebensalter sind die Wünsche in Bezug auf eine Arbeitszeitregelung verschieden. 60 % der bis 45jährigen halten eine „vertraglich“ festgelegte Wochenstundenarbeitszeit, die eigenverantwortlich nachgehalten wird, für die beste Regelung; bei den über 55jährigen sind es nur 43 %.

Von den Pfarrpersonen, die mehr als 50 Stunden pro Woche arbeiten, findet beinahe die Hälfte (49 %) eine „vertraglich“ festgelegte Wochenstundenarbeitszeit, die eigenverantwortlich nachgehalten wird, am besten; 26 % finden die bestehende Regelung am besten; 25 % sind unentschieden.

Auch zur Work-Life-Balance und zur Arbeitszufriedenheit wurden Daten erhoben. Hier zeigt sich, dass Pfarrpersonen, die ihre Arbeitszeit mit ihrer Leitung absprechen – z. B. durch eine Vereinbarung nach „Zeit für das Wesentliche“ - und bei denen diese Absprachen funktionieren, das Gelingen der Work-Life-Balance am höchsten einschätzen. Ebenso zeigt sich, dass sich gelingende Absprachen positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirken. Auf einer Skala von 1 (ganz unzufrieden) bis 10 (sehr zufrieden) liegt die Berufszufriedenheit im Durchschnitt der Teilnehmenden bei 6,6. Bei Personen, die angegeben haben, dass sie ihre Arbeitszeiten mit ihrer Leitung absprechen, dies allerdings nicht funktioniert, liegt sie lediglich bei 5,1. Bei Personen ohne eine solche Vereinbarung liegt die Berufszufriedenheit bei 6,7. Bei Personen mit funktionierenden Absprachen liegt die Berufszufriedenheit bei 7,3 und ist damit am höchsten.

Allerdings besteht die Schwierigkeit, dass es kein Bemessungskriterium für den Umfang von Tätigkeiten im Pfarrdienst gibt, da für den Pfarrdienst keine Arbeitszeitregelung besteht. Für Pfarrdienstverhältnisse im Teildienst verstärkt sich die Herausforderung noch einmal dadurch, dass von vornherein nicht klar ist, von welcher Bemessungsgrundlage ausgehend der Dienst eingeschränkt werden muss. Die Verordnung über die Wahrnehmung des Pfarrdienstes im eingeschränkten Dienst (VOED, Rechtssammlung Nr. 732) gibt zwar Hinweise für den Fall einer tageweisen Verteilung der dienstfreien Zeiten, für den Fall einer Verteilung des Teildienstes nach Aufgaben fehlt hingegen jedes Bemessungskriterium.

Zwar besteht seit der Entscheidung der Landessynode 2017, Vereinbarungsgespräche

über den Pfarrdienst zu führen (Beschluss 113, LS 2017) die Pflicht, zwischen Leitungsgremien und Pfarrpersonen im Rahmen solcher Gespräche festzulegen, wo die Schwerpunkte des pfarramtlichen Dienstes sind. Für Pfarrdienstverhältnisse im eingeschränkten Dienst beinhaltet dies auch eine Verabredung darüber, wie die Einschränkung des Dienstes gelebt und gewährleistet wird. Allerdings wurden bisher nur in knapp 50% der parochialen Pfarrstellen Vereinbarungsgespräche geführt. Als Gründe werden angegeben: aktuelle Strukturveränderungen der Gemeinden, Ruhestandsversetzungen, hohes Arbeitsaufkommen. Aus den Rückmeldungen und der Zahl der durchgeführten Vereinbarungsgespräche geht hervor, dass diesem Instrument offensichtlich von vielen Leitungsgremien und Pfarrpersonen nicht das Potential zugemessen wird, wesentliches zur Entlastung des Pfarrdienstes, zur Steigerung der Attraktivität, Aufgabenklarheit etc. beizutragen, ohne dass konkretisierende Elemente hinzutreten.

Daher soll nunmehr eine verbindliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit für den Pfarrdienst eingeführt werden. Diese soll dazu beitragen, eine Priorisierung der Aufgaben vorzunehmen. Dies geschieht weiterhin im Prozess der Vereinbarungsgespräche, die aber nun mit der Vorgabe arbeiten, zu gewährleisten, dass die Aufgabenbereiche so strukturiert sind, dass eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 41 Stunden gewährleistet wird.

Das Ziel der Regelung ist es, dass in einer Zeit von Arbeitsverdichtungen und Strukturveränderungen verantwortlich mit der Gesundheit und der Work-Life-Balance der Pfarrpersonen (wie aller anderen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden) umgegangen wird. Nur so kann der Pfarrberuf in jeder Lebensphase zufrieden und qualitativ gut ausgefüllt werden und für den Nachwuchs attraktiv sein.

Zu den Beschlusspunkten im Einzelnen:

### **Zu 1.**

Um Rechtsverbindlichkeit zu entfalten, wird die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit rechtverbindlich im Ausführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz geregelt. Zur Übertragung eines „geordneten pastoralen Dienstes“ (§ 25 PfdG) gehört, dass dieser Dienst in einer geregelten Zeitstruktur erfolgt. Damit wird dem Interesse der Pfarrerinnen und Pfarrer Rechnung getragen, einer Entgrenzung des Dienstes („unbegrenzt ist nicht genug“) entgegen zu wirken und trägt gleichzeitig dem Interesse der sonstigen Haupt- und Ehrenamtlichen und der Menschen, an die Pfarrpersonen gewiesen sind, nach Transparenz und Klarheit über die pfarramtlichen Aufgaben Rechnung.

Der vorgeschlagene neue § 8a AG.PfdG schafft eine eigene kirchliche Rechtsvorschrift, die den beamtenrechtlichen Regelungen zur Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz, Freistellungs- und Urlaubsverordnung etc.) vorgeht, sofern er abweichende Regelungen trifft. Eine abweichende Regelung trifft er, indem in Absatz 2 geregelt wird, dass Mehrarbeit bis zu einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 44 Stunden abgeltungsfrei zu leisten ist (nach der Arbeitszeitverordnung des Bundes wäre Mehrarbeit zunächst in Freizeit abzugelten, wenn sie 5 Stunden im Monat übersteigt). Mit dieser Regelung soll erreicht werden, dass ein Korridor zwischen gesetzlich bestimmter durchschnittlicher

wöchentlicher Arbeitszeit (41 Stunden) und dem Rahmen, innerhalb dessen Überschreitungen ohne Anpassungen und Überprüfung hinzunehmen sind, zu ermöglichen. Dass dieser Korridor weiter ist als bei den Beamt\*innen des Bundes und der Länder sowie der Kirchenbeamt\*innen erklärt sich dadurch, dass der Pfarrdienst sich nicht dazu eignet, einzelnen Tätigkeiten und Zeitüberschreitungen in allen Einzelheiten nachzuhalten, was auch weder Pfarrpersonen noch Leitungsgremien zuzumuten ist. Staatskirchenrechtlich ist das über das kirchliche Selbstbestimmungsrecht ermöglicht.

Wird über einen Jahreszeitraum hinaus eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 44 Wochenstunden überschritten, so besteht ein Anspruch auf Überprüfung der pfarramtlich übertragenen Aufgaben. Dieser Anspruch wird umgesetzt durch erneutes Führen von Vereinbarungsgesprächen, Beratung, Coaching und Supervision. Der Anspruch richtet sich in letzter Konsequenz gegen die Dienstherrin, zunächst aber gegen die unmittelbar Dienstvorgesetzte Stelle (bei Pfarrpersonen im Gemeindedienst also die Superintendentin bzw. der Superintendent). Ist keine einvernehmliche Aufgabeklämung möglich, erfolgt eine Prüfung und ggfls. Anpassung der Dienstanweisung durch die für die Abfassung der Dienstanweisung zuständige Stelle (bei Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer ist dies die Superintendentin oder der Superintendent).

## **Zu 2.**

In der Dienstanweisung werden die konkreten dienstlichen Verpflichtungen, die aus der übertragenen Stelle resultieren, verbindlich geregelt. Auch wenn das kirchliche Recht davon ausgeht, dass die Dienstvereinbarung im gemeinsamen Prozess ausgehandelt wird, ist sie rechtlich eine verbindliche Vorgabe. Daher ist hier der richtige Ort, das Recht und die Pflicht zur Einhaltung einer Wochenarbeitszeit zu regeln. Wie die Einhaltung dieser durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit erreicht wird, wird zwischen dem Leitungsorgan und der Pfarrperson durch die zu schließende „Vereinbarung über den Pfarrdienst“ geregelt. Der Beschluss der Landessynode 2017 wird somit weiterentwickelt und erfährt dadurch eine Konkretisierung, dass es nun eine klare zeitliche Begrenzung gibt, innerhalb derer sich die pfarramtlichen Aufgaben verhalten.

Bei Pfarrstellen im Gemeindedienst kommt neben den Presbyterien als Leitungsgremien den Superintendent\*innen aufgrund ihrer Aufsichtsfunktion sowohl gegenüber den Kirchengemeinden, Art. 120 Abs. 1 g) KO als auch gegenüber den Pfarrer\*innen, Art. 121 Abs. 3 KO eine besondere Rolle in Hinblick auf Dienstanweisung und Dienstvereinbarung zu. Damit wird der Synodenbeschluss von 2017 „Zeit für das Wesentliche“ (Beschluss 113, LS 2017) fortgeschrieben. Superintendentinnen und Superintendenden müssen nicht zwingend an den einzelnen Gesprächen teilnehmen. Entsprechend hat auch die Landessynode 2017 votiert, dass ihre Teilnahme auf Bedarfsanzeige der an den Gesprächen Beteiligten geschieht. Allerdings ist die Superintendentin oder der Superintendent verantwortlich dafür, dass die Gespräche geführt werden, und bringt sich ein, wenn es bei der Implementierung der Gespräche oder in deren Verlauf zu Störungen kommen sollte.

Außerhalb der gemeindlichen Pfarrstellen ergibt sich die Zuständigkeit der jeweiligen dienstvorgesetzten Stelle aus den allgemeinen Vorschriften.

Um die Änderungen im Hinblick auf die Dienstanweisung zu gestalten, werden die vorhandenen Musterdienstanweisungen und das Merkblatt über die Erstellung einer Dienstanweisung für die Inhaber\*innen der Pfarrstellen aktualisiert.

### **Zu 3.**

Als Hilfsmittel zur Festlegung der Aufgaben und Prüfung der Auskömmlichkeit der zur Verfügung stehenden wöchentlichen Arbeitszeit soll der Aufgabenplaner der EKvW herangezogen werden können, der abgestimmt auf die Situation in der Evangelischen Kirche im Rheinland - allen Pfarrer\*innen und Leitungsgremien kostenfrei zur Verfügung gestellt wird.

Die EKvW ist bereit, den von ihr entwickelten Aufgabenplaner mit den Besonderheiten der Evangelischen Kirche im Rheinland dieser gegen Kostenbeteiligung zur Verfügung zu stellen. Es werden Informationen und Schulungsangebote zur Nutzung des Tools aufgelegt. Die Nutzung ist für die Kirchengemeinden, Kirchenkreise und sonstigen Anstellungsträger kostenfrei.

### **Zu 4.**

Die Regelung knüpft an eine Regelung aus dem PfdG.UEK an, welches mit Übernahme des PfdG.EKD 2012 für die Evangelische Kirche im Rheinland außer Kraft getreten ist. § 50 PfdG.UEK lautete: „Pfarrerinnen und Pfarrer können über die Regelung des § 48 Absatz 2 hinaus aus persönlichen Gründen bis zu zwei Tage in der Kalenderwoche zusammenhängend abwesend sein, jedoch nicht mehr als 14 Tage im Jahr.“ Mit Inkrafttreten des PfdG.EKD wurde diese Regelung mit der Begründung nicht in das neue EKD-Gesetz aufgenommen, dass das PfdG-EKD ohnehin „großzügigere“ Voraussetzungen an die Präsenz von Pfarrerinnen und Pfarrern stellte, da nunmehr grundsätzlich keine Pflicht zur möglichst durchgängigen Anwesenheit am Dienort, sondern nur noch zur „Erreichbarkeit“ bestand. In der Folgezeit hat die Evangelische Kirche im Rheinland mit dieser Begründung auch keine die Erreichbarkeitspflicht ausfüllende Regelung im Ausführungsgesetz zum PfdG.EKD getätigt. Dabei ist sie davon ausgegangen, dass durch Regelungen einer Vertretung vor Ort eine großzügige Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs „erreichbar“ möglich sei. Überwiegend entspricht dies auch der Erfahrung. Allerdings besteht mitunter Unsicherheit bei längeren Zeiten der Abwesenheit vom Dienort (z.B. freies Wochenende). Die Neuregelung will ermöglichen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer auch regelmäßig ein Wochenende oder alternativ eine kurze Zeit an anderen Tagen (als Ersatz für ein Wochenende) nicht erreichbar sein dürfen, ohne befürchten zu müssen, dass ihnen ein Vorwurf wegen Verstoßes gegen die Erreichbarkeitspflicht gemacht wird.

### **Zu 5.**

Die Vertretung von Pfarrer\*innen in einer Kirchengemeinde wird durch die oder den Superintendent\*in geregelt. Die hier vorgelegte Änderung von § 6 Abs. 2 der Pfarrurlaubsverordnung enthält eine notwendige Ergänzung zu den Tatbeständen, die zu einem

Vertretungsbedarf führen.

Auszug aus der Pfarrurlaubsverordnung (PfUrIVO):

**§ 6**  
**Vertretung**

- (1) Pfarrerinnen und Pfarrer haben für eine Vertretung während ihrer Nichterreichbarkeit zu sorgen. Dabei können sie die Vermittlung der dienstaufsichtführenden Superintendentin oder des dienstaufsichtführenden Superintendenten in Anspruch nehmen. Die Verantwortung des Leitungsorgans der Anstellungskörperschaft bleibt davon unberührt.
- (2) Im Falle der Dienstunfähigkeit NEU: , von Mutterschutz, ärztlichem Beschäftigungsverbot während einer Schwangerschaft, Elternzeit und Pflegezeit von Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrern sowie von Inhaberinnen und Inhabern landeskirchlicher Pfarrstellen mit besonderem Auftrag (mbA-Stellen) wird die Vertretung durch die dienstaufsichtführende Superintendentin oder den dienstaufsichtführenden Superintendenten geregelt.
- (3) Pfarrerinnen und Pfarrer sind innerhalb eines Kirchenkreises zu gegenseitiger Vertretung verpflichtet.



# **Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ausführung und Ergänzung des Kirchengesetzes zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Ausführungsgesetz zum PfdG.EKD – AG.PfdG.EKD)**

Vom . Januar 2023

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

## **Artikel 1**

Das Kirchengesetz zur Ausführung und Ergänzung des Kirchengesetzes zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Ausführungsgesetz zum PfdG.EKD – AG.PfdG.EKD) vom 13. Januar 2012 (KABl. S. 132), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 15. Januar 2021 (KABl. S. 54), wird wie folgt geändert:

1. Nach § 8 wird der folgende neue § 8a eingefügt:

### **„§ 8a**

#### **(zu §§ 25 Abs. 3 und 11 Abs. 3 PfdG.EKD)**

- (1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Pfarrerinnen und Pfarrern beträgt 41 Stunden.
- (2) Pfarrerinnen und Pfarrer sind verpflichtet, über die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach Absatz 1 Satz 2 hinaus Mehrarbeit zu leisten, wenn ihr Dienst dies erfordert. Überschreitet die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit über einen Zeitraum von mehr als 12 Monaten 44 Wochenstunden, haben Pfarrerinnen und Pfarrer einen Anspruch auf Überprüfung der Regelungen nach Absatz 4 Sätze 1 bis 3. Ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung besteht nicht.
- (3) Bei Pfarrdienstverhältnissen im Teildienst gelten die Absätze 1 und 2 mit der Maßgabe, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Verhältnis zum Teildienst herabgesetzt wird.

- (4) Das Leitungsorgan des Anstellungsträgers (Leitungsorgan) erlässt für die Inhaberinnen und Inhaber der Pfarrstelle die Dienstanweisung, die den Hinweis auf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit enthält.

Auf der Grundlage der Dienstanweisung schließt das Leitungsorgan mit den Inhaberinnen und Inhabern der Pfarrstelle eine Vereinbarung über den Pfarrdienst (Dienstvereinbarung), die die wahrzunehmenden Aufgabenfelder und Bestimmungen zur Erreichung und Einhaltung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit bei der Wahrnehmung dieser Aufgabenfelder enthält.

Bei Veränderungen des Dienstumfangs und bei einer sonstigen Veränderung, die Auswirkungen auf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit haben (Veränderung), sind die Regelungen nach den Sätzen 1 und 2 anzupassen.

Kommt die Dienstvereinbarung nicht innerhalb eines Jahres nach Antritt oder nicht innerhalb von sechs Monaten nach einer Veränderung der Pfarrstelle zustande, können die Regelungen nach den Sätzen 2 und 3 auch einseitig durch den Anstellungsträger in der Dienstanweisung getroffen werden.

Dienstanweisung und Dienstvereinbarung müssen sicherstellen, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach den Absätzen 1 und 3 nicht überschritten wird.

- (5) Die Superintendentin oder der Superintendent wirkt auf die Schaffung der Regelungen nach Absatz 4 hin.

Sie oder er kann bei den Gesprächen zur Schaffung einer Dienstvereinbarung beteiligt werden und ist regelmäßig über den Stand der Gespräche zu informieren.

In den Fällen nach Absatz 4 Satz 4 ist bei streitigen Fragen in der Dienstanweisung die Entscheidung der Superintendentin oder des Superintendenten zugrunde zu legen.

Die Superintendentin oder die Superintendentin genehmigt die Dienstanweisung, sie ist der Kirchenleitung anzuzeigen.

Die Superintendentin oder der Superintendent beaufsichtigt die Einhaltung der Dienstanweisung und der Dienstvereinbarung.

Die Sätze 1 bis 5 gelten nur für Gemeindepfarrstellen.

- (6) Bei kreiskirchlichen Pfarrstellen und bei Verbandspfarrstellen eines Verbandes, an dem mindestens ein Kirchenkreis beteiligt ist, genehmigt das Landeskirchenamt die Dienstanweisung.
- (7) Bei den Inhaberinnen und Inhabern der landeskirchlichen Pfarrstellen nimmt das Landeskirchenamt die Aufgaben des Leitungsorgans nach Absatz 4 wahr. Satz 1 gilt entsprechend bei Pfarrfrauen und Pfarrern im

Probendienst sowie Pfarrerinnen und Pfarrern in einem allgemeinen kirchlichen Auftrag gemäß § 8 Abs. 5, an die Stelle des Antritts der Pfarrstelle tritt die Einweisung in die Probendienststelle oder die Erteilung des Auftrages.

(8) Die Absätze 1 bis 7 gelten für die hauptamtlichen theologischen Mitglieder der Kirchenleitung, für Superintendentinnen und Superintendenten im Hauptamt sowie für Superintendentinnen und Superintendenten im Nebenamt, die im vollen Dienstumfang freigestellt sind, mit der Maßgabe, dass der Dienstvereinbarung keine Dienstanweisung zugrunde liegt und Absatz 4 Satz 4 keine Anwendung findet. Bei den hauptamtlichen theologischen Mitgliedern der Kirchenleitung nimmt die Kirchenleitung die Aufgaben des Leitungsorgans wahr.

2. § 11 erhält folgende Fassung:

**„§ 11  
(zu § 37 PfdG.EKD)**

(1) Sind Pfarrerinnen und Pfarrer an der Erfüllung der Dienstpflichten, insbesondere der Pflicht erreichbar zu sein, gehindert, ist die Verhinderung dem Leitungsorgan der Anstellungskörperschaft sowie der dienstaufsichtführenden Superintendentin oder dem dienstaufsichtführenden Superintendenten anzuzeigen. Superintendentinnen und Superintendenten sowie Inhaberinnen und Inhaber landeskirchlicher Pfarrstellen, mit Ausnahme der Inhaberinnen und Inhaber landeskirchlicher Pfarrstellen mit besonderem Auftrag (mbA-Stellen), melden die Verhinderung dem Landeskirchenamt. Inhaberinnen und Inhaber landeskirchlicher Pfarrstellen mit besonderem Auftrag (mbA-Stellen) melden die Verhinderung der Superintendentin oder dem Superintendenten des Kirchenkreises in dem der Auftrag wahrgenommen wird.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer können ihren Dienst so einrichten, dass sie einmal im Monat unter Einbeziehung eines dienstfreien Tages an zwei zusammenhängenden Tagen nicht erreichbar sind.“

**Artikel 2**

Dieses Kirchengesetz tritt am Tage nach der Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

**Stellungnahme zur Beschlussvorlage  
»Arbeitszeiten im Pfarrdienst«  
und zum Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ausführung und  
Ergänzung des Kirchengesetzes über die Regelung der Dienstverhältnisse der  
Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (AG.PfDG.EKD)  
(BV/0335/2022 und Drucksache zur LS 2023)**

1. Die Pfarrvertretung begrüßt die Einführung einer Arbeitszeitregelung für den Pfarrdienst in der Ev. Kirche im Rheinland. Mit der vorgesehenen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden orientiert sich die Landeskirche an den beamtenrechtlichen Regelungen und den grundlegenden Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, die im europäischen Recht normiert sind.
  
2. Die Pfarrvertretung vertritt derzeit die Position, dass eine Arbeitszeitregelung als Vertrauensarbeitszeit eingeführt wird, die neben den erforderlichen Absprachen mit dem Leitungsorgan ein hohes Maß von Selbstorganisation ermöglicht und erfordert. Es bleibt allerdings abzuwarten, welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen sich aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13. September 2022 zur Erfassungspflicht von Arbeitszeiten<sup>1</sup> ergeben. Gegebenenfalls wird die Pfarrvertretung erneut votieren.
  
3. Die Pfarrvertretung ist davon überzeugt, dass eine Arbeitszeitregelung für die Zukunft des Pfarrdienstes von wesentlicher Bedeutung ist. Schon jetzt fordert ein Großteil der jüngeren Pfarrerinnen und Pfarrer eine vertraglich festgelegte Wochenstundenarbeitszeit, die eigenverantwortlich nachgehalten wird.<sup>2</sup> Mit Blick auf die Gewinnung von Nachwuchs und der Bindung junger Pfarrerinnen und Pfarrer an unsere Kirche kommt den Ansichten dieser Gruppe eine große Bedeutung zu.<sup>3</sup> Zugleich stellt diese Altersgruppe weder eine demografische noch synodale Mehrheit.
  
4. Die Pfarrvertretung appelliert daher an die Verantwortlichen in den synodalen Gremien, der vorgelegten Arbeitszeitregelung zuzustimmen, etwaige Vorbehalte hintanzustellen und so solidarisch mit den jüngeren Kolleginnen und Kollegen eine für unsere Kirche zukunftsweisende Regelung zu ermöglichen.

---

<sup>1</sup> <https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/einfuehrung-elektronischer-zeiterfassung-initiativrecht-des-betriebsrats/>

<sup>2</sup> »Alles hat seine Zeit« Auswertung der Umfrage zur Arbeitszeit im Pfarrdienst in der Evangelischen Kirche im Rheinland im Januar 2022, S. 14, Grafik 22 (Download im Intranet der EKIR: [www.ekir.de/url/RXXN](http://www.ekir.de/url/RXXN))

<sup>3</sup> a.a.O., S. 23

5.1 Die Einführung einer Arbeitszeitregelung für den Pfarrdienst kommt nicht aus »heiterem Himmel«, sondern ist eingebettet in den 2014 begonnenen synodalen Prozess »Zeit für das Wesentliche«. Mit Beschluss der Landessynode 2014 wurde die Handreichung »Zeit fürs Wesentliche – Perspektiven auf den Pfarrberuf in der Evangelischen Kirche im Rheinland« zustimmend zur Kenntnis genommen. Damit begann ein Beratungsprozess über die Vereinbarungen für den Pfarrdienst (Dienstvereinbarungen). Der Beschluss von 2014 hielt ausdrücklich fest, dass der Landessynode 2017 im Zusammenhang mit den Dienstvereinbarungen ein Vorschlag zur Frage der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit vorzulegen sei.<sup>4</sup> Hintergrund war die Feststellung in der Handreichung von 2014: »Eine feste Bezugsgröße muss mindestens für die eingeschränkten Dienste festgelegt werden.«<sup>5</sup>

Die Pfarrvertretung hat von Anfang an den Standpunkt vertreten, dass die Arbeitszeit für eingeschränkte Dienstverhältnisse (Teildienst) nur bestimmt werden kann, wenn feststeht, welchen Zeitumfang ein volles Dienstverhältnis hat. Bislang wurde diese Frage nur in Wiedereingliederungsverfahren thematisiert, in denen Pfarrfrauen und Pfarrer nach Langzeiterkrankungen unter ärztlicher Aufsicht wieder an den Dienst herangeführt werden. In diesem Fall wird in der Regel von einer Wochenarbeitszeit von 41 Stunden für eine volle Stelle ausgegangen.

5.2 Die Landessynode 2017 hat dann in einem nächsten Schritt »das Führen von Vereinbarungsgesprächen im Pfarrdienst als ein Ergebnis des Prozesses „Zeit fürs Wesentliche – Perspektiven auf den Pfarrberuf“ beschlossen«<sup>6</sup>. Bedauerlicherweise konnte sich die Landessynode 2017 noch nicht auf eine Regelung über die Arbeitszeit im Pfarrdienst verständigen, hat aber in Beschluss 112, Ziffer 8 festgestellt: »Zeitvereinbarungsmodelle werden in der Evangelischen Kirche im Rheinland **derzeit** nicht eingeführt«.<sup>7</sup>

5.3 Nach der Landessynode 2017 wurde – unter Mitwirkung der Pfarrvertretung – die Handreichung »Zeit für das Wesentliche. Vereinbarung über den Pfarrdienst für Pfarrfrauen und Pfarrer sowie für Presbyterinnen und Presbyter« erarbeitet und im November 2017 veröffentlicht. Die Vereinbarungsgespräche zwischen Pfarrfrauen und Pfarrern und den Leitungsorganen in den Kirchenkreisen begannen allerdings nur schleppend. Bei verschiedenen Abfragen in den nachfolgenden Jahren zeigte sich, dass die Vereinbarungsgespräche keineswegs flächendeckend geführt wurden (vgl. dazu LS 2021, DS 1, S. 25ff.).

---

<sup>4</sup> Handreichung »Zeit fürs Wesentliche – Perspektiven auf den Pfarrberuf in der Evangelischen Kirche im Rheinland«, 2014, S. 4, Ziff. 1.1.5

<sup>5</sup> a.a.O., S. 31

<sup>6</sup> Handreichung »Zeit für das Wesentliche. Vereinbarung über den Pfarrdienst für Pfarrfrauen und Pfarrer sowie für Presbyterinnen und Presbyter« (November 2017), S. 3

<sup>7</sup> Der Beschlusstext ist im Internet nach Neugestaltung der EKIR-Homepage leider nicht mehr auffindbar, hier der Link zur Pressemeldung:

<https://landessynode.ekir.de/presse/B3A7742949E2445987E0347846D1BA4F/mehr-zeit-fuers-wesentliche>

5.4 In vielen Rückmeldungen aus Vereinbarungsgesprächen an die Pfarrvertretung wurde bemängelt, dass den Vereinbarungen über den Inhalt des Pfarrdienstes keine Arbeitszeiten hinterlegt sind. Einige Kirchenkreise haben daher begonnen, den »Aufgabenplaner für den Pfarrdienst«<sup>8</sup> der Ev. Kirche von Westfalen zur Erstellung der Dienstvereinbarungen zu Hilfe zu nehmen. Damit wird ein Grundproblem der Dienstvereinbarung deutlich: Wenn die Aufgaben für den Pfarrdienst beschrieben werden, müssen sie mit Zeiten hinterlegt werden, in denen diese Aufgaben realistischerweise erfüllt werden können.

5.5 Im Januar 2022 wurde eine Umfrage zur Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit der Pfarrfrauen und Pfarrer von der Stabsstelle Vielfalt und Gender in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung und der Pfarrvertretung durchgeführt<sup>9</sup>. In dieser Umfrage wurde u.a. deutlich, dass fast drei Viertel der Pfarrfrauen und Pfarrer mehr als 45 Wochenstunden arbeiten. Lediglich 40 % gaben an, dass es Absprachen zur Arbeitszeit mit dem Leitungsorgan gibt, knapp die Hälfte davon gab aber an, dass diese Absprachen nicht funktionieren.

6. Diese Beobachtungen zum Prozess »Zeit für das Wesentliche« seit 2014 bestärken die Überzeugung der Pfarrvertretung, dass für den Pfarrdienst Dienstvereinbarungen mit einer Arbeitszeitregelung erforderlich sind, damit der Pfarrdienst so gelebt und gestaltet werden kann, dass Belange von Gesundheit, Familie und Erholung gewahrt bleiben. Die auf diese Weise deutlich erhöhte Arbeitszufriedenheit wird unserer Kirche gut tun.

*Koblenz und Waldalgesheim, 20. September 2022  
Pfarrer Peter Stursberg | Vorsitzender*

*Pfarrer Christoph Hüther | stv. Vorsitzender*

---

<sup>8</sup> <https://www.evangelisch-in-westfalen.de/service/verschiedenes/aufgabenplaner-ekvw/>

<sup>9</sup> »Alles hat seine Zeit« Auswertung der Umfrage zur Arbeitszeit im Pfarrdienst in der Evangelischen Kirche im Rheinland im Januar 2022, Download im Intranet der EKIR: [www.ekir.de/url/RXN](http://www.ekir.de/url/RXN)