

LS 2014 Drucksache 10

Vorlage der Kirchenleitung an die Landessynode

**„Zeit für's Wesentliche – Perspektiven auf den Pfarrberuf
in der Evangelischen Kirche im Rheinland“**

A

BESCHLUSSANTRAG

I.

1. Die Ausarbeitung „Zeit fürs Wesentliche – Perspektiven auf den Pfarrberuf in der Evangelischen Kirche im Rheinland“ wird als Stand der Diskussion zustimmend zur Kenntnis genommen und mit dem Anhang in geeigneter Weise veröffentlicht.
2. Über ein bestimmtes Zeitvereinbarungsmodell wird zu einem späteren Zeitpunkt entschieden.
3. Die Landessynode begrüßt den Impuls, eine Vereinbarungskultur für die Arbeitszeit von Pfarrern und Pfarrerinnen einzuüben. Die Kirchengemeinden, Kirchenkreise, Ämter, Werke und Einrichtungen der Evangelischen Kirche im Rheinland sowie die Pfarrvertretung werden gebeten, bis zum 1.4.2015 zu der Frage Stellung zu nehmen, ob die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Pfarrern und Pfarrerinnen verbindlich definiert werden soll.
4. Das Landeskirchenamt wird beauftragt, der Landessynode 2017 die rechtlichen Grundlagen für die Vereinbarung über den Pfarrdienst vorzulegen. Ein Vorschlag zur Frage der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit ist hier aufzunehmen.

II.

Der Beschluss 4.18 der Landessynode 2007, Antrag der Kreissynode Essen-Nord betr. Weiterentwicklung des Pfarrbilds ehrenamtlich tätiger Theologinnen und Theologen ist erledigt

Der Beschluss 4.09 der Landessynode 2009, Antrag der Kreissynode Bad-Godesberg-Voreifel betr. Gesamtkonzeption für das kirchliche Amt und die vielfältigen Dienste ist erledigt.

Beschluss 4.8 der Landessynode 2011, Antrag der Kreissynode Essen betr. Weiterentwicklung des Pfarrbildes (hier: Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer mit Gestellungsverträgen) ist erledigt.

Die Beschlüsse 4.2, 4.9, 4.12 der Landessynode 2013, Anträge der Kreissynoden Aachen, Gladbach-Neuss und Jülich betr. Thesen zum Pfarramt an der Schule sind erledigt.

B

Beschlussbegründung

Vorarbeiten

Die Bearbeitung des Beschlusses 4.09 der Landessynode 2009, Antrag der Kreissynode Bad-Godesberg-Voreifel betr. Gesamtkonzeption für das kirchliche Amt und die vielfältigen Dienste wurde am 29.1.2011 mit dem Symposium „Pfarrberuf in der Vielfalt der Milieus“ begonnen. Im Anschluss erhielt eine Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Pfarrvertretung, den Mitarbeitenden, dem Frauenreferat, dem Ständigen Innerkirchlichen Ausschuss, dem Ständigen Theologischen Ausschuss, dem Ständigen Ausschuss für Kirchenordnungs- und Rechtsfragen, dem Ständigen Ausschuss für Erziehung und Bildung und dem Ausschuss für die Aus- und Fortbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer den Auftrag, einen Entwurf für ein „Pfarrbild“ zu erarbeiten.

Die Arbeitsgruppe hat sich im März 2011 konstituiert, 2 Jahre später, am 8.3.2013, konnte sie ihren Textentwurf für die weiteren Beratungen vorlegen.

Am 19.4.2013 hat die Kirchenleitung den Textentwurf zur Beratung an den Ständigen Innerkirchlichen Ausschuss (federführend), den Ständigen Theologischen Ausschuss, den Ständigen Ausschuss für Kirchenordnungs- und Rechtsfragen und den Ständigen Ausschuss für Erziehung und Bildung überwiesen.

Erste Beratung in den Ständigen Ausschüssen

In der ersten Beratungsrunde haben alle Ausschüsse den Textentwurf positiv gewürdigt und hilfreiche Anregungen gegeben, die in den Text eingearbeitet werden konnten.

Alle Ausschüsse haben begrüßt, dass der Text dazu anleitet, über die Arbeitszeit von Pfarrerinnen und Pfarrern ins Gespräch zu kommen und eine Vereinbarungskultur einzuüben.

Kontrovers wurde diskutiert, ob für Pfarrerinnen und Pfarrer eine auf die Jahresarbeitszeit bezogene durchschnittliche Wochenarbeitszeit festgelegt werden soll.

Der Ständige Theologische Ausschuss und der Ständige Ausschuss für Kirchenordnungs- und Rechtsfragen haben für eine Festlegung votiert. Als Argument wurde u.a. angeführt, dass die Ableitung von Vereinbarungen für den eingeschränkten Dienst nur von einer absoluten Größe aus möglich ist.

Der federführende Ständige Innerkirchliche Ausschuss und der Ständige Ausschuss für Erziehung und Bildung haben sich gegen eine Festlegung ausgesprochen. In allen vier Ausschüssen gab es starke Voten für die jeweils andere Meinung.

Innerkirchliche Diskussion

Mit Beschluss vom 5. Juli 2013 hat die Kirchenleitung den 1. Diskussionsentwurf „Zeit für's Wesentliche – Perspektiven auf den Pfarrberuf in der Evangelischen Kirche im Rheinland“

(http://www.ekir.de/www/downloads/ekir2013-07-05perspektiven_pfarberuf.pdf) für die innerkirchliche Diskussion veröffentlicht und dazu 6 Leitfragen gestellt:

1. Leitet das Papier dazu an, im Berufsalltag „Zeit fürs Wesentliche“ einzuräumen?
2. Ist das Papier geeignet, an den konkreten Arbeitsorten über die Erwartungen an die Arbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern ins Gespräch zu kommen?
3. Sind die vielen Aspekte des Amtes von Pfarrerinnen und Pfarrern hinreichend berücksichtigt?
4. Sollen Dienstgeber und Pfarrerinnen/Pfarrer die Aufgaben von Pfarrerinnen und Pfarrern in einer Vereinbarung festlegen, die auf die Gesamtkonzeption der Aufgaben bezogen ist?
5. Sind die im Zeitvereinbarungsmodell A angenommenen Zeitkontingente angemessen für die jeweilige Aufgabe?
6. Soll die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Pfarrerinnen und Pfarrern definiert werden?

Die Pfarrvertretung würdigt in ihrer Stellungnahme, dass das Diskussionspapier „neben einer Reflexion des pastoralen Dienstes ... Gesprächsmöglichkeiten zwischen Pfarrerinnen und Pfarrern, Presbyterien und kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Schwerpunkte und besonderen Herausforderungen des Pfarrberufes“ eröffnet. Sie setzt sich ausführlich mit den Zeitvereinbarungsmodellen auseinander und spricht sich dafür aus, das Zeitvereinbarungsmodell A zur Dienstanweisung für Gemeindepfarrstellen verbindlich festzulegen. Außerdem hält sie „die Festlegung einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für unbedingt erforderlich“.

Auf dem Tag rheinischer Pfarrerinnen und Pfarrer am 13.9.2013 wurde begrüßt, dass nun ein Diskussionspapier vorliegt. Die Frage, ob die Aufgaben von Pfarrerinnen und Pfarrern in einer Vereinbarung festgelegt werden sollen, wurde unterschiedlich bewertet. Die Frage, ob die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Pfarrerinnen und Pfarrern definiert werden soll, wurde ebenso kontrovers diskutiert wie in den Ständigen Ausschüssen.

Ein ähnliches Bild ergeben die Beiträge im Internet-Forum und die Umfrage im Internet mit 314 Teilnehmenden.

Aus allen Diskussionen sowie aus verschiedenen Einzelvoten konnten konkrete Hinweise zum Text in den weiteren Beratungen aufgenommen werden.

Zweite Beratung in den Ständigen Ausschüssen

In der zweiten Beratungsrunde der Ständigen Ausschüsse wurde der nun vorliegende Textentwurf verabschiedet. Außerdem wurde die Frage der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit noch einmal aufgegriffen. Das Meinungsbild ist weiterhin uneinheitlich.

Der Ständige Ausschuss für Erziehung und Bildung weist außerdem darauf hin, dass der Entwurf in Anlage 4 Unverträglichkeiten mit bestehenden und verbindlichen Regelungen der Lehrerarbeitszeit enthält.

Fazit

Der bisherige Verlauf der Diskussionen zeigt, dass die Meinungsbildung im Jahr 2014 insbesondere zu den beiden Fragen fortgesetzt werden sollte,

ob Dienstgeber und Pfarrerinnen/Pfarrer die Aufgaben von Pfarrerinnen und Pfarrern in einer Vereinbarung festlegen sollen, die auf die Gesamtkonzeption der Aufgaben bezogen ist und

ob die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Pfarrerinnen und Pfarrern definiert werden soll.

Vorschlag der Kirchenleitung:

Überweisung an den Innerkirchlichen Ausschuss – federführend (IV) –, den Theologischen Ausschuss (I), den Ausschuss für Kirchenordnungs- und Rechtsfragen (II), und den Ausschuss für Erziehung und Bildung (V).

Ergebnisse der Internet-Umfrage

1. Leitet das Papier dazu an, im Berufsalltag „Zeit fürs Wesentliche“ einzuräumen?

Anzahl Antworten: 260

53 (20.38%)

Stimme absolut zu

96 (36.92%)

Stimme weitgehend zu

50 (19.23%)

Stimme eher zu

38 (14.62%)

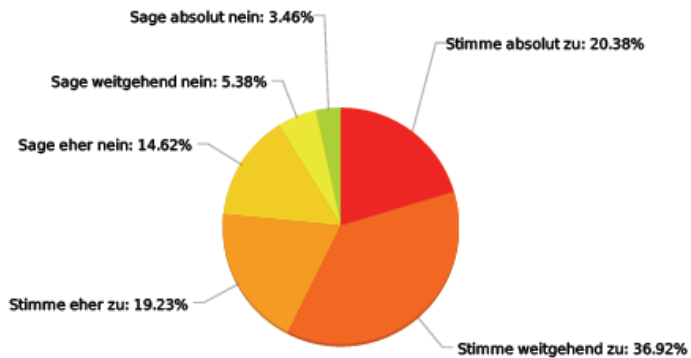
Sage eher nein

14 (5.38%)

Sage weitgehend nein

9 (3.46%)

Sage absolut nein



2. Ist das Papier geeignet, an den konkreten Arbeitsorten über die Erwartungen an die Arbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern ins Gespräch zu kommen?

Anzahl Antworten: 210

38 (18.10%)

Stimme absolut zu

85 (40.48%)

Stimme weitgehend zu

56 (26.67%)

Stimme eher zu

23 (10.95%)

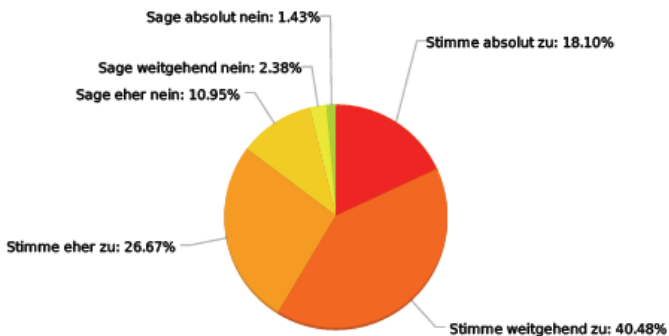
Sage eher nein

5 (2.38%)

Sage weitgehend nein

3 (1.43%)

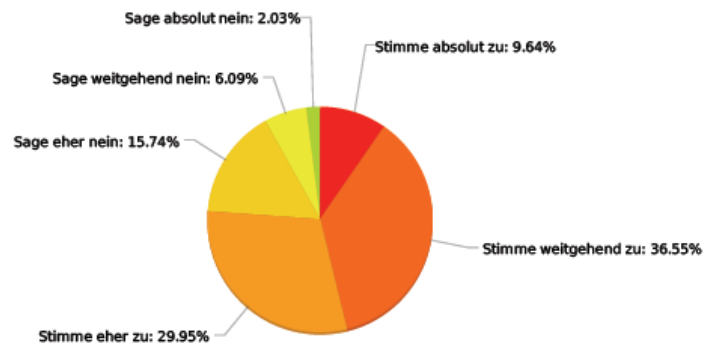
Sage absolut nein



3. Sind die vielen Aspekte des Amtes von Pfarrerinnen und Pfarrern hinreichend berücksichtigt?

Anzahl Antworten: 197

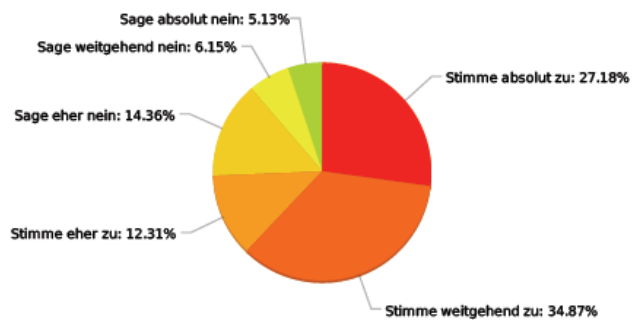
- 19 (9.64%)
Stimme absolut zu
- 72 (36.55%)
Stimme weitgehend zu
- 59 (29.95%)
Stimme eher zu
- 31 (15.74%)
Sage eher nein
- 12 (6.09%)
Sage weitgehend nein
- 4 (2.03%)
Sage absolut nein



4. Sollen Dienstgeber und Pfarrerinnen/Pfarrer die Aufgaben von Pfarrerinnen und Pfarrern in einer Vereinbarung festlegen, die auf die Gesamtkonzeption der Aufgaben bezogen ist?

Anzahl Antworten: 194

- 53 (27.18%)
Stimme absolut zu
- 68 (34.87%)
Stimme weitgehend zu
- 24 (12.31%)
Stimme eher zu
- 28 (14.36%)
Sage eher nein
- 12 (6.15%)
Sage weitgehend nein
- 10 (5.13%)
Sage absolut nein



5. Sind die im Zeitvereinbarungsmodell A angenommenen Zeitkontingente angemessen für die jeweilige Aufgabe?

Anzahl Antworten: 180

10 (5.52%)

Stimme absolut zu

66 (36.46%)

Stimme weitgehend zu

46 (25.41%)

Stimme eher zu

43 (23.76%)

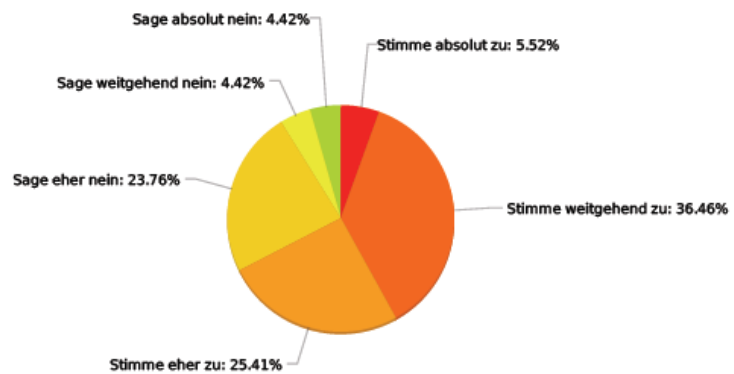
Sage eher nein

8 (4.42%)

Sage weitgehend nein

8 (4.42%)

Sage absolut nein



6. Soll die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Pfarrerinnen und Pfarrern definiert werden?

Anzahl Antworten: 184

51 (27.72%)

Stimme absolut zu

50 (27.17%)

Stimme weitgehend zu

20 (10.87%)

Stimme eher zu

35 (19.02%)

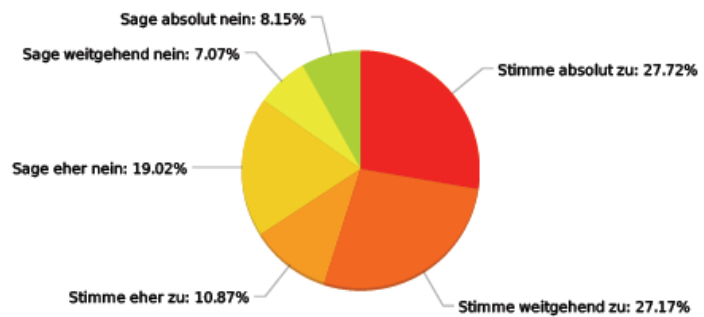
Sage eher nein

13 (7.07%)

Sage weitgehend nein

15 (8.15%)

Sage absolut nein



C

Zeit für's Wesentliche – Perspektiven auf den Pfarrberuf in der Evangelischen Kirche im Rheinland

Inhalt

1. Einleitung	10
1.1. Herausforderungen	10
1.2. Die Rahmenbedingungen des Auftrags	12
2. Theologische Zugänge	15
2.1. Anknüpfung an „Pfarrbild 2000“	15
2.2. Ein Auftrag – viele Aufgaben. Ein Dienst – viele Ämter	15
2.3. Erwartungshaltungen, Selbstbilder und allgemeine Bilder vom Pfarramt	18
2.4. Nicht „das“ Pfarrbild, sondern Perspektiven auf den Pfarrberuf	19
2.5. Kommunikation des Evangeliums: Die zentralen Aufgaben des Pfarramtes	22
2.6. Das Spezifische des Pfarramtes	24
2.7. Weitere Formen des Verkündigungsdienstes	26
2.8. Fazit	28
Anhänge:	
Zeitvereinbarungsmodelle im Pfarramt	32
1. Zeitvereinbarungsmodell A zur Dienstanweisung für Gemeindepfarrstellen (im uneingeschränkten Dienst)	32
2. Variante: Zeitvereinbarungsmodell B zur Dienstanweisung für Gemeindepfarrstellen (im uneingeschränkten Dienst)	38
3. Zeitvereinbarungsmodell zur Dienstanweisung für Pfarrerinnen und Pfarrer in der Krankenhausseelsorge (im uneingeschränkten Dienst)	45
4. Zeitvereinbarung zur Dienstanweisung für Schulpfarrstellen (im uneingeschränkten Dienst)	49
5. Zeitvereinbarungsmodell zur Dienstanweisung für Pfarrerinnen und Pfarrer im eingeschränkten Dienst	52

1. Einleitung

1.1. Herausforderungen

Pfarrbild 2000

Im Jahr 2000 verabschiedete die Landessynode der EKIR ihr „Pfarrbild 2000“.¹ Die Verbindung mit der Jahrtausendwende legte damals das Bild eines zeitlich weit reichenden Entwurfes nahe. Im ersten Jahrzehnt des neuen Jahrtausends haben sich viele damals schon erkannte und benannte Trends und Entwicklungen verstärkt. Der Wandel hat sich beschleunigt. Kirchen und Gemeinden, ihre Mitarbeitenden und mit ihnen Pfarrerinnen und Pfarrer² werden in den nächsten Jahren vielfältigen Herausforderungen gegenüberstehen.

Schwindendes Glaubenswissen und elementare Rede von Gott

Die abnehmende christliche Sozialisation und die weitgehende Verlagerung der Vermittlung von Glaubenswissen aus dem privaten familiären Bereich in den Bereich der Kirche und der Bildung in kirchlicher Verantwortung z.B. an Schulen, erfordern ein verstärktes Bemühen um elementare Rede von Gott. Elementares Verstehen eröffnet die Möglichkeit die Sinnfrage zu stellen.

Interreligiöse Begegnungen

Die kulturelle Vielfalt und die inzwischen selbstverständliche Begegnung mit Angehörigen anderer Religionen erfordern ein neues Bewusstsein für die eigene evangelische Identität und eine Stärkung der Sprachfähigkeit im Glauben.

Individualisierung und neue Gemeinschaftsformen

Neben dem weiter anhaltenden Trend zur Individualisierung entstehen neue Formen der Gemeinschaft, an die neue Formen des Gemeindelebens anknüpfen können. Im Raum der Kirche können Modelle sozialer Inklusion erprobt und gelebt werden.

Ausdifferenzierung der Lebenswelten

Die Lebenswelten der Menschen differenzieren sich immer weiter aus. Die hermeneutische Entschlüsselung³ der Lebenswelten und Alltagskulturen wird zur Voraussetzung, damit das Evangelium zur Sprache kommen kann.

¹ Pfarrbild 2000 (Evangelische Kirche im Rheinland, Düsseldorf 1999)

² Im Text wird inklusive Sprache auch so verwendet, dass zwischen männlichen und weiblichen Formen gewechselt wird.

³ Hermeneutik, die Lehre der Schriftauslegung und des Verstehens, kann auch über Texte hinaus zur Deutung angewendet werden. Vgl. Mogge-Grotjahn, Pastoraler Auftrag – ein Dienst in der Gesellschaft. Vortrag beim Symposium „Der Pfarrberuf in der Vielfalt der Milieus“ am 29.1.2011 in Düsseldorf, Landeskirchenamt, S. 2f.

Neue Kommunikationsgewohnheiten

Neue Kommunikationsmittel und -gewohnheiten verändern auch die Kommunikation des Evangeliums. Kirche und ihre Mitarbeitenden stehen vor der Frage, wie und ob sie z.B. mit der Botschaft des Evangeliums in sozialen Netzwerken präsent sein können. Chatseelsorge oder gemeindliche „Apps“ als Informationsmedium sind Herausforderungen an die kirchliche Kommunikation im Internetzeitalter.

Globale Entwicklungen

Christinnen und Christen sind in eine internationale Gemeinschaft eingebunden. Sie sind in ihren jeweiligen Lebenszusammenhängen unterschiedlich von globalen Krisen und Entwicklungen betroffen. Während wir von der globalen Wirtschaftsordnung vor allem profitieren, leiden unsere Schwesterkirchen im Süden unter deren Auswirkungen. Im Miteinander können beide das Evangelium in die Gestaltung der Globalisierung einbringen.

Das Pfarramt ist Teil gesellschaftlicher Entwicklungen

Pfarrerinnen und Pfarrer stehen gesellschaftlichen Megatrends nicht gegenüber, sie sind Teil dieser Entwicklungen. Leben im Pfarrhaus z.B. heißt heute etwas anderes als vor 50 Jahren. Individualisierungsprozesse, das gewandelte Verständnis der Geschlechterrollen, neue Familienbilder bis hin zu in gleichgeschlechtlicher Partnerschaft lebenden Pfarrerinnen und Pfarrern prägen Pfarrhäuser heute. Im Pfarramt selbst spiegeln sich gesellschaftliche Entwicklungen. Die Vielfalt gesellschaftlichen Lebens bildet sich auch im Leben im Pfarrhaus ab.

Generalistinnen und Spezialisten

Durch die Spezialisierung, die Ausdifferenzierung und den Ausbau kirchlicher Berufe⁴ einerseits sowie durch die komplexer werdenden Leitungsaufgaben in Gemeinden und Kirchenkreisen andererseits hat sich auch das Bild der Pfarrerin und des Pfarrers als Generalist geändert. Das Pfarramt wendet sich an Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen, ist aber gleichzeitig angewiesen auf die Fachkompetenz der anderen kirchlichen Berufe.

Ordinationsvorhalt und Verhalten

In der Ordination werden Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrer Verkündigung auf die Heilige Schrift und die Bekenntnisse verpflichtet, die ordnungsgemäße Verkündigung und Verwaltung der Sakramente, die Wahrung des Beichtgeheimnisses, seelsorgliche Verschwiegenheit und Ansprechbarkeit insbeson-

⁴ Vgl. Kirchliche Personalplanung. Handreichung zur Entwicklung eines Rahmenkonzeptes für Personalplanung auf Kirchenkreisebene nach Artikel 95 Absatz 3 Kirchenordnung. Modelle – Konzepte – Empfehlungen. Beschlüsse 32, 33 und 58 LS 2012, Beschluss 53 LS 2011, Beschluss 27 LS 2009, Evangelische Kirche im Rheinland 2012.

dere für Menschen in Notlagen. Persönlich werden sie angehalten, das Amt „in Sorgfalt und Treue“ auszuüben und sich in allem „glaubwürdig“ zu verhalten. Die im Vorhalt formulierten Verpflichtungen entsprechen den Verhaltenserwartungen an Pfarrerinnen und Pfarrer und eröffnen seelsorgliche Zugänge.

Spiritualität im Pfarrberuf

Pfarrerinnen und Pfarrer leben ihre Spiritualität in ihrem beruflichen Alltag. Das Vorleben und Vermitteln von Spiritualität und spiritueller Praxis gehört zu den Kernkompetenzen⁵, die Pfarrerinnen und Pfarrer in eine zunehmend säkulare Gesellschaft, in der die Sehnsucht nach Spiritualität aber eine zunehmende Rolle spielt, einbringen können.

Knappe Ressourcen, Überforderung und Burnout

Die finanziellen und personellen Ressourcen der Kirche werden knapper. Im letzten Jahrzehnt hat ein Anpassungsprozess begonnen, der die jetzige Generation von Pfarrerinnen und Pfarrern ihr Berufsleben lang begleiten wird. Gleichzeitig lässt sich beobachten, dass dann, wenn Pfarrstellen oder Stellen von Mitarbeiterinnen nicht nachbesetzt werden, nur selten eine Anpassung der Aufgaben an den reduzierten Stellenplan erfolgt. Die Arbeit wird oft auf die verbliebenen Schultern verteilt und verdichtet. Kirche als Arbeitgeberin hat die Verantwortung, ihre Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeitenden deutlich wahrzunehmen.

Pfarrerinnen und Pfarrer werden weniger

Alle Überlegungen zum Pfarrbild werden sich an dem sich heute anfänglich abzeichnenden Zukunftsproblem des Pfarrberufes messen lassen müssen: Pfarrerinnen und Pfarrer werden auch im Rheinland weniger. Die Zahl der Theologiestudierenden verharrt auf einem niedrigen Niveau, bei Neubesetzungen von Pfarrstellen ist die Zahl der Bewerberinnen drastisch zurück gegangen und es gibt immer längere Vakanzen bei immer mehr zu besetzenden Pfarrstellen.

1.2. Die Rahmenbedingungen des Auftrags

Ausgangspunkte

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat 2009 den Auftrag erteilt, ein „Pfarrbild“ zu erarbeiten.⁶ Dieses soll neben der Vielfalt der Pfarrdienstverhältnisse auch neue Formen des pastoralen Dienstes berücksichtigen. Einbezogen werden sollen alle „Aussagen und Entscheidungen“ der EKIR seit 1999, Texte aus dem Bereich der EKD und der theologi-

⁵ Vgl. Magaard/Nethöfel, Pastorin und Pastor im Norden. Antworten – Fragen – Perspektiven. Berlin 2011, S. 2 und 18.

⁶ LS 2009, Beschluss 4.09.

schen Wissenschaft. Die „Arbeitsgruppe Pfarrbild“ hat sich an folgenden Ausgangspunkten orientiert:

- dem Beschluss zur „Einbettung für den Pfarrdienst im Kirchenkreis in ein Rahmenkonzept für alle kirchlichen Arbeitsfelder“⁷,
- dem sogenannten „Ordinationspapier“ von 2004⁸ und den Vorträgen des Symposiums am 29.1.2011,⁹
- den Ergebnissen des Tages rheinischer Pfarrerinnen und Pfarrer 2009.¹⁰

Alle diese Papiere beziehen sich auf die Leitvorstellung der rheinischen Kirche „Missionarisch Volkskirche sein“.¹¹

Adressaten und Absicht des Papiers

„Zeit fürs Wesentliche – Perspektiven auf den Pfarrberuf in der Evangelischen Kirche im Rheinland“ richtet sich zuerst an Pfarrerinnen und Pfarrer und ihre Dienstgeber: An Presbyterien, Kreissynodalvorstände und andere Leitungsgremien und Anstellungsträger. Mit den Kernaufgaben und den Spezifika beschreibt es die attraktiven und besonderen Aspekte des Pfarrberufs, der Freude macht. Er bietet eine große Breite von Arbeitsmöglichkeiten, ermöglicht intensive menschliche Begegnungen. Pfarrerinnen und Pfarrer arbeiten mit der menschenfreundlichen Zusage des auferstandenen Christus: „Ich bin bei euch alle Tage“ (Mt 28, 20).

Theologisch ordnet das Papier das Pfarramt in die anderen Ämter der Kirche ein, die alle dem einen Auftrag dienen. Es stellt unterschiedliche Perspektiven auf den Pfarrberuf zusammen, benennt Herausforderungen und gegenwärtige Problemlagen und regt an, eine Vereinbarungskultur hinsichtlich der pfarramtlichen Aufgaben und der dafür benötigten Arbeitszeit einzuüben. Es versucht so auch, die Veränderungsprozesse an den verschiedenen kirchlichen Orten zu unterstützen, indem der Arbeitszeit im Pfarrberuf ein menschenfreundliches Maß gegeben werden soll, damit die Freude am Beruf erhalten bleibt. Im Vertrauen auf die Zusage Christi kann das gelingen.

Der Gang der Beratungen

Die Menge kirchenamtlicher und wissenschaftlicher Papiere, Publikationen und Positionen allein in den letzten zehn Jahren ist immens.¹² Schon aus

⁷ LS 2009, Beschluss 27.2.2.1.

⁸ Ordination, Dienst und Ämter nach Evangelischem Verständnis Beschluss der Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 14. Januar 2004, S. 11f. Ergänzungen in den folgenden Zitaten werden durch eckige Klammern kenntlich gemacht.

⁹ Symposium „Der Pfarrberuf in der Vielfalt der Milieus“ am 29.1.2011 in Düsseldorf, Landeskirchenamt.

¹⁰ „Pfarrdienst – Ortbestimmungen, Herausforderungen, Perspektiven“. Tag rheinischer Pfarrerinnen und Pfarrer, 13.9.2010. (fünfseitiges Ergebnisprotokoll der Arbeitsgruppen).

¹¹ Vom offenen Himmel erzählen. Unterwegs zu einer missionarischen Volkskirche (Evangelische Kirche im Rheinland 2006).

pragmatischen Gründen liegt es nahe, nicht enzyklopädisch vorzugehen, sondern sich an den zentralen theologischen und praktischen Fragen zu orientieren, die sich aus den Vorgaben der Landessynode und der Kirchenleitung ergeben.

Die Arbeitsgruppe Pfarrbild hat seit Ende März 2011 getagt und am 08.03.2013 dem Ständigen Innerkirchlichen Ausschuss (federführend), dem Ständigen Theologischen Ausschuss, dem Ständigen Ausschuss für Kirchenordnungs- und Rechtsfragen und dem Ständigen Ausschuss für Erziehung und Bildung einen ersten Textentwurf zur weiteren Beratung vorgelegt. Am 05.07.2013 hat die Kirchenleitung beschlossen, das Ergebnis der Ausschussberatungen als 1. Diskussionsentwurf im Internet zu veröffentlichen. Diskutiert wurde der Entwurf in einem Forum und auf dem Tag rheinischer Pfarrerrinnen und Pfarrer am 13.9.2013. Die Voten sind in die zweite Beratungsrunde der Ständigen Ausschüsse eingegangen. Am ### hat die Landessynode beschlossen ###.

¹² Einen Überblick aus rheinischer Perspektive geben: Schneider/Lehnert, Berufen – wozu? Zur gegenwärtigen Diskussion um das Pfarrbild in der Evangelischen Kirche. Neukirchen-Vluyn 2009.

2. Theologische Zugänge

2.1. Anknüpfung an „Pfarrbild 2000“

Landessynode 1999: Der Auftrag konstituiert das Pfarramt

Das Prägende und Schöne am Pfarrberuf ist sein Auftrag, Menschen das Evangelium nahezubringen und sie einzuladen, danach zu leben. Aus diesem Auftrag ergeben sich in Gemeinden an verschiedenen Orten und an Orten kirchlicher Präsenz die unterschiedlichen Aufgaben. Alle Mitarbeitenden, auch Pfarrerinnen und Pfarrer, versehen ihr jeweils spezifisches Amt im Dienst dieses Auftrages.¹³

In diesem Sinn hat die Landessynode im Januar 1999 die Arbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern theologisch grundlegend auf den Auftrag der Kirche bezogen.

2.2. Ein Auftrag – viele Aufgaben. Ein Dienst – viele Ämter

Ausgangspunkt ist Barmen VI

Die Frage nach dem Pfarramt muss theologisch vom Auftrag der Kirche her beantwortet werden. Diesen Auftrag beschreibt die Barmer Theologische Erklärung in ihrer sechsten These: „Der Auftrag der Kirche, in welchem ihre Freiheit gründet, besteht darin, an Christi statt und also im Dienst seines eigenen Wortes und Werkes durch Predigt und Sakramente die Botschaft von der freien Gnade Gottes auszurichten an alles Volk.“

Dieser eine Auftrag ergeht an „die Kirche“, d.h. die Gemeinschaft der Getauften, der Christinnen und Christen. Sie alle sollen die Botschaft von der freien Gnade Gottes weitersagen an „alles Volk“, d.h. an alle innerhalb und außerhalb der Gemeinden, unabhängig von der Religions- oder Schichtenzugehörigkeit, an jede Altersgruppe, unabhängig vom Geschlecht und in jeder Region. Die sechste Barmer These wird eingeleitet mit dem Zuspruch am Ende des Matthäusevangeliums: „Siehe, ich bin bei euch alle Tage bis an der Welt Ende“ (Mt 28,20). Die vielfältigen Aufgaben der Gemeinden an verschiedenen Orten (Ortsgemeinden, Altenheimgemeinden, Hochschulpfarramt, Studierendengemeinden, Jugendkirchen, City-Kirchengemeinden, Krankenhausgemeinden, Gemeinden der Gehörlosenseelsorge, Gemeinden an Bundeswehrstandorten, Gefängnisseelsorge, Schulgemeinden u.a.) und an Orten kirchlicher Präsenz (Notfallseelsorge, Polizeiseelsorge, Flughafen-seelsorge, Telefonseelsorge, Binnenschifferseelsorge u.a.) sind auf diesen einen Auftrag zu beziehen.¹⁴

¹³ Vgl. Pfarrbild 2000, S.3.

¹⁴ S.u. Abschnitt B.5.

*Das Ordinationspapier 2004:
Ein Auftrag und ein Dienst, viele Aufgaben und viele Ämter*

Das Ordinationspapier der Landessynode 2004 hat diesen Gedanken hinsichtlich der theologischen Grundlegung der Ordination entfaltet. Zur Erfüllung ihres einen Auftrages versieht die Kirche einen Dienst. Aus diesem einen Dienst ergeben sich ihre verschiedenen Ämter. Von diesem Grundsatz her hat die Evangelische Kirche im Rheinland 2004 ihr Verständnis der Ordination entwickelt. Mit den Formen, in denen Kirche die Erfüllung ihres Auftrages organisiert, gehen verschiedene Ämter einher, eine „Vielfalt hauptberuflich, nebenamtlich und ehrenamtlich ausgeübter Tätigkeiten“. Für diese gilt: „Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes“ (Barmen IV). Wie aus dem einen Auftrag eine Vielzahl von Aufgaben folgen, so folgt aus dem einen Dienst eine Vielzahl von Ämtern.¹⁵

Für das mit der Ordination verbundene Pfarramt heißt das: „Was den Ordinierten aufgetragen ist, ist im Wesentlichen nichts anderes als das, wozu jeder getaufte Christ [und jede getaufte Christin]... beauftragt und bevollmächtigt ist: zu bezeugen und weiterzugeben, wodurch er [und sie] sein Leben im Glauben empfängt“¹⁶ Damit sind Bestimmungen der rheinischen Kirchenordnung aufgenommen, wonach alle beruflichen und ehrenamtlichen Tätigkeiten der Christinnen und Christen „gleichwertig nebeneinander“ stehen.¹⁷ Weil sich aus dem einen Dienst verschiedene Ämter ergeben, ist folgerichtig vom Pfarramt zu sprechen.

*Landessynode 2009:
Multiprofessionelle Dienstgemeinschaft*

Auch der von der Landessynode 2009 gefasste Beschluss „Personalplanung und Personalentwicklung“¹⁸ und der Beschluss der Landessynode 2012 zur kirchlichen Personalplanung¹⁹ stellen die multiprofessionelle und funktionale Dienstgemeinschaft in den Mittelpunkt ihrer Argumentationen.

¹⁵ Ordination, Dienst und Ämter nach Evangelischem Verständnis. Beschluss der Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 14. Januar 2004, S. 11f. Ergänzungen in den folgenden Zitaten werden durch eckige Klammern kenntlich gemacht.

¹⁶ ebd. S. 12.

¹⁷ KO Art.42 (1).

¹⁸ Beschluss 27 der Landessynode vom 15.1.2009.

¹⁹ Kirchliche Personalplanung. Handreichung zur Entwicklung eines Rahmenkonzeptes für Personalplanung auf Kirchenkreisebene nach Artikel 95 Absatz 3 Kirchenordnung. Modelle – Konzepte – Empfehlungen. Beschlüsse 32, 33 und 58 LS 2012, Beschluss 53 LS 2011, Beschluss 27 LS 2009, Evangelische Kirche im Rheinland 2012.

Die Ämter und der eine Dienst im NT

Die neutestamentliche Basis für den einen Dienst, die Vielfalt und das Miteinander kirchlicher Ämter findet sich im Epheserbrief (Eph 4,11.12): „Und er gab ihnen Frauen und Männer, die einen als Gesandte, die anderen als Prophetinnen und Propheten, anderen gab er die Aufgabe, zu verkündigen, zu leiten und zu lehren. Er gab diese, um die Heiligen auszurüsten für ihren wirksamen Dienst, zum Aufbau des Leibes Christi“. In anderen neutestamentlichen Briefen werden situationsbedingt weitere Funktionen benannt, Älteste (Apg 15, 22), Episkopen und Diakone (Phil 1,1) oder die sogenannten 'Witwen', vermutlich mit diakonischen Funktionen (1.Tim 5,3ff). Um den Auftrag zu erfüllen, das Evangelium zu verkündigen, differenzieren sich die Ämter. Sie differenzieren sich, um die Kommunikation des Evangeliums gaben- und situationsgerecht verwirklichen zu können. Dies entspricht der paulinischen Gabenlehre nach 1. Korinther 12, insofern auch bei Paulus durch die Charismen keine Hierarchie etabliert wird.

Kirche ist da, wo der eine Auftrag erfüllt und der eine Dienst versehen wird
Kirche ist da, wo Gottesdienst gefeiert wird, also das Evangelium verkündigt und die Sakramente gereicht werden, in der Gemeinschaft von Schwestern und Brüdern.²⁰ Das geschieht in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen. Das geschieht an Orten wie Hochschulen, Kasernen und Gefängnissen. Das geschieht in der Seelsorge in Häusern und Krankenhäusern. Das geschieht in den Einrichtungen der Diakonie. Kirche ist da, wo dieser eine Auftrag erfüllt und der eine Dienst versehen wird. Aus der paulinischen Charismenlehre und den neutestamentlichen Aussagen zu den Ämtern ergibt sich kein Vorrang des einen vor dem anderen Ort der Auftrags- und Diensterfüllung.²¹ Paulus betet und lobt Gott nicht nur in den Häusern seiner Gemeinde, sondern auch im Gefängnis (Apg 16,25.32).

Zielgruppen sind nicht nur „Kerngemeinde“ und „Randgemeinde“
Der eine Auftrag, das Evangelium aller Welt zu predigen, lässt außerdem keine Bevorzugung der sogenannten „Kerngemeinde“ vor der sogenannten „Randgemeinde“ zu. Diese kirchensoziologischen Unterscheidungen, die es in den unterschiedlichsten Sprachgestalten gibt, sind hilfreich, wenn es z.B. um die Identifizierung des Teilnahmeverhaltens von Kirchenmitgliedern geht. Die Zielgruppe des Auftrags und die sich daraus ergebenden Aufgaben sprengen diese Unterscheidung sogar noch: „Alle Welt“ (Mt 28,20) und „alles Volk“ (Lk 2,10; Barmen VI).

²⁰ CA 7 und Barmen III.

²¹ Vgl. z.B. Beschluss 17.2 („Pfarrbild – Umsetzung des Arbeitsergebnisses der AG 'Funktionspfarrstellen'“) der LS 2004, die „die Gleichwertigkeit von Gemeinde- und Funktionspfarrstellen“ betont hat.

Es gibt für alle Pfarrerinnen, in Gemeinden und in Funktionspfarrstellen, im Hauptberuf, in Vollzeit und Teilzeit sowie für Pastoren im Ehrenamt eine gemeinsame Perspektive: Diese Ämter verdanken sich dem einen Auftrag, das Evangelium an alles Volk zu verkünden, und dem einen Dienst der Kirche Jesu Christi in der Welt. In diesem einen Auftrag und in diesem einen Dienst erfüllt das Pfarramt seine Aufgaben zusammen mit den anderen Ämtern der Kirche.²²

2.3. Erwartungshaltungen, Selbstbilder und allgemeine Bilder vom Pfarramt

Erwartungshaltungen der Kirchenmitglieder einbeziehen

Die Erwartungen an das Pfarramt und die darin enthaltenen Pfarrbilder sind ein Pfund, mit dem Kirche wuchern kann. Gemeinden und funktionale Dienste profitieren von diesen Bildern und dem darin enthaltenen Vertrauensvorsprung. Sie ebnen denen, die nur selten kirchliche Angebote wahrnehmen, den Zugang zur Kirche. Sie sind Teil des Ordinationsvorhaltes: Glaubwürdigkeit, Verschwiegenheit und Ansprechbarkeit des Pfarrers stehen in dem einen Dienst der Kirche und sind Zugänge zur Erfüllung ihres Auftrages.²³ Dass Menschen eine gute Predigt hören wollen, im Trauerfall sich an eine Pfarrerin wenden, ihren Besuch zur Taufe erwarten, ihre größer werdenden Kinder in die Konfirmandenarbeit oder auf eine Schule in evangelischer Trägerschaft schicken, sich einer Krankenhaus-, Gehörlosen- oder Gefängnis-seelsorgerin anvertrauen, ist ein großer Schatz der Kirche.

Spannung zwischen synodalem Modell und landläufigen Pfarrbildern

Diese Erwartungshaltungen und Bilder vom Pfarramt schlagen sich auch in Mitgliedschaftsbefragungen und pastoraltheologischen Entwürfen nieder. Es ist offenkundig, dass die Erwartungshaltung weiter Teile der Kirchenmitglieder und das Mitarbeitendenmodell nach Epheser 4 in Spannung zueinander stehen. Hier das Modell eines weiten Spektrums kirchlicher Berufe, eines gemeinsamen Dienstes aller auf Augenhöhe und ohne Abstufungen in der Wertigkeit²⁴, dort in den Umfragen das Bild, dass Pfarrerinnen und Pfarrer

²² Vgl. auch These 1 der Thesen zum Pfarramt an der Schule. Ein Diskussionsbeitrag zum Kirchenverständnis und zur Pfarrbilddebatte in der EKIR“. Ein Papier der Bezirksbeauftragtenkonferenz - Stand 17. September 2012: „Keine kirchliche Sozialgestalt, kein kirchliches Amt hat seinen Zweck in sich selbst. Sie alle dienen in einem sich gegenseitig ergänzendem Zusammenspiel dem Auftrag der Kirche, Gottes Wort und Werk, die Botschaft seiner freien Gnade, auszurichten an alles Volk.“

²³ S.o. Abschnitt A.1.

²⁴ „Der Dienst ist demnach der gesamten Gemeinde aufgetragen. In der Gemeinde existiert nicht nur ein Amt, sondern es existieren verschiedene Ämter, sei es ehrenamtlich, sei es beruflich.“ (Kirchliche Personalplanung. Handreichung zur Entwicklung eines Rahmenkonzeptes für Personalplanung auf Kirchenkreisebene nach Artikel 95 Absatz 3 Kirchenordnung. Modelle – Konzepte – Empfehlungen. Beschlüsse 32, 33 und 58

im Mittelpunkt kirchlicher Tätigkeit stehen und dass man Kontaktaufnahme und Repräsentation der Kirche vor allem von ihnen erwartet. Dazu kommen Erwartungen an die Persönlichkeit von Pfarrerinnen und Pfarrern. Verschwiegenheit, Ansprechbarkeit vor allem in Notsituationen, persönliche Qualitäten wie z.B. Einfühlungsvermögen, Vorbild zu sein in Glaubensfragen, Ansprechpartner in letzten Fragen und den damit verbundenen Ritualen prägen das Bild vom Pfarramt und das Selbstbild von Pfarrerinnen und Pfarrern. Die damit verbundenen Erwartungen sind aber keineswegs nur Last. Gelungene Begegnungen und erfolgreiche Arbeit tragen erheblich zur beruflichen Zufriedenheit der Pfarrer bei.

Selbstbilder

Seelsorger, Missionarin, Hirtin, Verkündiger, Liturgin oder von jedem etwas. Jede Pfarrerin hat ihr eigenes Selbstverständnis, jeder Pfarrer sein eigenes Bild. Das eigene Selbstverständnis mit den Erwartungshaltungen, synodalen Vorgaben und aktuellen Anforderungen in eine gute Balance zu bringen ist eine Aufgabe, die sich immer wieder neu stellt.

Von der Wiege bis zur Bahre

Auch wenn Pfarrerinnen und Pfarrer sich heute nicht mehr als Generalistinnen für alle kirchlichen Arbeitsfelder verstehen, so sind sie doch übergreifend für alle Lebensalter tätig, vom Kindergottesdienst bis zum Abendmahl im Altenheim und von der Taufe bis zur Beerdigung. Verkündigung, Seelsorge und Bildung sind in den allermeisten Pfarrstellen Dienste an Menschen jeden Lebensalters. Das Pfarramt richtet sich an Menschen allen Alters. In dieser Hinsicht arbeiten Pfarrerinnen und Pfarrer „generalistisch“.²⁵ Das sieht auch das rheinische Mitarbeitendenmodell so vor. Darum sind neben der in synodalen Prozessen erarbeiteten Sichtweise auf den Beruf der Pfarrerin und des Pfarrers im Rahmen des Mitarbeitendenmodells auch diese Sichtweisen auf das Pfarramt in das Spektrum vorfindlicher Pfarrbilder aufzunehmen. Diese Sichtweisen tragen normative Kraft in sich und bestimmen so neben den synodalen Vorgaben in erheblicher Weise den Berufsalltag von Pfarrerinnen und Pfarrern.

2.4. Nicht „das“ Pfarrbild, sondern Perspektiven auf den Pfarrberuf

Jede rheinische Pfarrstelle ist anders

LS 2012, Beschluss 53 LS 2011, Beschluss 27 LS 2009, Evangelische Kirche im Rheinland 2012, S. 10.).

²⁵ Vgl. Karle, Der Pfarrberuf als Profession. Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft (PThK 3), Gütersloh, 2011. Dies., Art. Professionalisierung, in: RGG4 6, Sp. 1680f.

„Es gibt sehr unterschiedliche Voraussetzungen für gemeindliches Leben und pfarramtlichen Dienst in den verschiedenen Regionen unserer Kirche.“²⁶ Man könnte sagen: In der rheinischen Kirche gibt es vermutlich mehr Pfarrbilder als Pfarrstellen. Ebenso wie Lebenswelten und Gemeindeformen sind darum auch die Perspektiven auf das Pfarramt nur noch im Plural denkbar. Es gibt kein einziges, alle verbindendes „Bild“ des Pfarramtes. Jede Pfarrstelle ist anders, Inhaberinnen und Inhaber sind es auch, die Konstellationen vor Ort, seien es besondere Situationen oder Werthaltungen in Presbyterien, sind es erst recht. 64 % der Pfarrerinnen und Pfarrer arbeiten in Gemeindepfarrstellen, 32 % haben eine Funktionspfarrstelle, 4 % eine Pfarrstelle mit besonderem Auftrag. 75 % arbeiten in Vollzeitstellen, die anderen in Teilzeit- und geteilten Stellen, Frauen besetzen 58 % der Teilzeitstellen.²⁷ Stellen werden durch Gemeinden, Kirchenkreise, kirchliche Werke oder die Landeskirche besetzt. Es gibt Unterschiede zwischen Ballungsgebieten und ländlichem Raum, Großstadt und Vorort, Schule, Krankenhäusern, Notfallseelsorge und Citykirche – um nur wenige Beispiele zu nennen. Während die erworbenen Fähigkeiten durch das theologische Studium und die Ausbildung bei denen, die ein Pfarramt innehaben, vergleichbar sind, unterscheiden sich sowohl die ihnen geschenkten Fähigkeiten, die in persönlichen Stärken und Begabungen liegen können, als auch die gestellten Aufgaben oder das jeweilige Arbeitsfeld – genauso wie bei allen anderen Mitarbeitenden.

Einander entgegenstehende Anforderungen in der Berufspraxis

Auch in der konkreten Arbeit an den verschiedenen Orten von Kirche greifen in der Ausübung des Pfarrberufes auf den ersten Blick gegensätzliche Perspektiven ineinander, zum Beispiel:

- der breit gestreute Dienstauftrag in der Parochie und die Arbeit an einem klaren Profil des jeweiligen kirchlichen Ortes,
- milieugenaues und milieuübergreifendes Arbeiten,
- Spezialisten – und Generalistintum,
- Arbeit im Team oder eigenverantwortlich,
- die Öffentlichkeit des Pfarramtes mit den Herausforderungen der Medienwelt und die seelsorgliche Verschwiegenheit,
- integratives Arbeiten und Positionierung,
- Vermittlung zwischen Gegensätzen und profiliertes Arbeiten.

Scheinbar Gegensätzliches greift im Pfarrberuf ineinander: Die Kunst der Ausübung des Berufes besteht heute nicht mehr darin, sich für das eine o-

²⁶ Bosse-Huber, Einführung zum Symposium „Der Pfarrberuf in der Vielfalt der Milieus“ am 29.1.2011 in Düsseldorf, Landeskirchenamt, S. 6.

²⁷ Alle Zahlen sind bezogen auf den Zahlenspiegel vom 1.7.2011, vgl. <http://www.ekir.de/www/ueber-uns/zahlenspiegel-1816.php>.

der andere zu entscheiden, sondern solche Gegensätze in die Berufspraxis zu integrieren.

Anstelle eines einzigen Bildes: Viele Perspektiven auf den Pfarrberuf

Um einem Missverständnis vorzubeugen: Die verschiedenen Perspektiven erwecken den Eindruck, all das „müsste“ gleichzeitig da sein. Die Erfahrung zeigt aber: Die Aneinanderreihung von Kompetenzerwartungen macht keine gute Pfarrerin und keinen guten Pfarrer aus, sondern führt zu Überforderungen.²⁸ Statt von einem Pfarrbild zu sprechen, sollte man darum von „verschiedenen Perspektiven auf den Pfarrberuf“ sprechen.

Die Kunst, mit verschiedenen Perspektiven situativ zu arbeiten

Als Seehilfe könnte die Gedankenfigur vom „Sollen und Nicht-Können“ von Karl Barth dienen: „Wir sollen als Theologen [und Theologinnen] von Gott reden. Wir sind aber Menschen und können als solche nicht von Gott reden. Wir sollen beides, unser Sollen und unser Nicht-Können, wissen und eben damit Gott die Ehre geben.“²⁹ Für die Rede von Gott ist es unverzichtbar die verschiedenen Perspektiven auf den Pfarrberuf und die mit ihnen verbundenen normativen Erwartungen zu kennen, um dann zur gegebenen Zeit das am jeweiligen Ort Angemessene zu tun und zu lassen – und Gott so die Ehre zu geben.

Kein neues Pfarrbild,

sondern der eine Auftrag und Dienst der Kirche als theologischer Bezug

Zwei mögliche Konsequenzen sollen aus dieser Wahrnehmung der Arbeit von Pfarrerinnen und Pfarrern nicht gezogen werden: Weder, dass die pfarramtliche Arbeit beliebig zu gestalten sei, noch dass es angesichts dieser Breite und Möglichkeiten einer kirchenleitenden Reglementierung bedürfe. Es ist weder zielführend alles für möglich zu erklären, noch neben die zahllosen Pfarrbilder nun ein nächstes kirchenleitendes Bild zu stellen. Nicht ein neues Pfarrbild, sondern der eine Auftrag und Dienst sind die einende Perspektive auf das Pfarramt.

Aufgaben vor Ort im Sinne des einen Auftrages vereinbaren

Damit verbindet sich die konkrete Herausforderung für die einzelne Gemeinde oder das spezialisierte kirchliche Arbeitsgebiet, die Aufgaben vor Ort zu erheben und im Verbund der verschiedenen kirchlichen Berufe und im Sinne des sie einenden Dienstes festzuschreiben.

²⁸ So z.B. die Zusammenstellung der Kompetenzen in: Ausführungen zum Berufsbild der Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer und Umsetzung der Dienstrechtsreform in das Dienst- und Besoldungsrecht der Pfarrerinnen und Pfarrer, die von der Landessynode 1999 verabschiedet wurden.

²⁹ Barth, Das Wort Gottes als Aufgabe der Theologie, in: ders., Das Wort Gottes und die Theologie. Gesammelte Vorträge, München 1925, S. 158.

2.5. Kommunikation des Evangeliums: Die zentralen Aufgaben des Pfarramtes

Nach diesen vielfältigen Perspektiven, die sich durch die jeweiligen Gemeinden, kirchlichen Orte, besonderen Situationen und einzelnen Persönlichkeiten ergeben, sind nun die zentralen Aufgaben zu beschreiben, die das Pfarramt grundlegend ausmachen und Kennzeichen des einen Dienstes und Auftrages in diesem Amt sind. Ihnen gehen die Querschnittsthemen voraus, die nach Artikel 1 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland in aller pfarramtlicher und kirchlicher Tätigkeit in situativ unterschiedlicher Intensität präsent sind.³⁰

Das Pfarramt hat fünf zentrale Aufgaben, die sich in Variationen und unterschiedlichen Formulierungen in der einschlägigen pastoraltheologischen Literatur und in kirchlichen Dokumenten finden und die vor allem in der Breite pfarramtlicher Praxis an den vielfältigen kirchlichen Orten erfüllt werden. Diese Aufgaben folgen aus dem einen Auftrag und Dienst der Kirche, wie er zum Beispiel konzentriert am Ende des Matthäusevangeliums formuliert ist und den auch die sechste Barmer These zitiert und der bei der Ordination als erste Bibellesung vorgesehen ist: „Mir ist gegeben alle Gewalt im Himmel und auf Erden. Darum gehet hin und machet zu Jüngern alle Völker: „Taufet sie auf den Namen des Vaters und des Sohnes und des Heiligen Geistes und lehret sie halten alles, was ich euch befohlen habe. Und siehe, ich bin bei euch alle Tage bis an der Welt Ende.“ (Mt 28,18-20)

1. zentrale Aufgabe: Verkündigung

Die frohe Botschaft weiterzugeben, zu teilen und ins Gespräch zu bringen, ist die erste Aufgabe des Pfarramtes, die unmittelbare Umsetzung des einen Auftrags der Kirche. Zur Verkündigung im Gottesdienst mit traditioneller Liturgie am Sonntagmorgen treten vor allem Gottesdienste an den Wendepunkten des Lebens sowie Zielgruppengottesdienste, Gottesdienste an anderen Orten kirchlicher Präsenz, Andachten bei gesellschaftlichen Anlässen, geistliche Texte in den Medien sowie neue Formen der Kommunikation des Evangeliums. Zur Verkündigung gehört, auf Gott zu hören und den Menschen zuzuhören.³¹ Dabei muss eine Sprache gefunden werden, die die

³⁰ Art. 1, Abs. 5 und 6 nennen u.a. das jüdisch-christliche Gespräch, die ökumenische Gemeinschaft der Kirchen und den konziliaren Prozess. Weitere Querschnittsthemen wurden durch Beschlüsse der Landessynode benannt: Gender (vgl. Konzeption für eine Gender- und Gleichstellungsstelle in der Evangelischen Kirche im Rheinland, LS 2013, Beschluss 34), Inklusion (LS 2012, Beschluss 18), „Missionarisch Volkskirche sein“ (LS 2010, Beschluss 42) u.a.

³¹ „Kommunikation des Evangelium“ geschieht in Gemeinden und an Orten kirchlicher Präsenz: „Der Religionsunterricht an öffentlichen Schulen ist eine geeignete Funktion zur Erfüllung des Auftrags zur Kommunikation des Evangeliums“: These 4 der Thesen zum Pfarramt an der Schule. Ein Diskussionsbeitrag zum Kirchenverständnis und zur Pfarrbilddebatte in der EKIR“. Ein Papier der Bezirksbeauftragtenkonferenz - Stand 17. September 2012.

frohe Botschaft für die verschiedenen Zielgruppen verständlich macht. Das Pfarramt teilt den Verkündigungsauftrag mit anderen Ämtern der Kirche – wie z.B. mit ordinierten Prädikantinnen und Prädikanten und der Kirchenmusik.

2. zentrale Aufgabe: Seelsorge

Seelsorge ist vom biblischen Auftrag und von der Wahrnehmung der Öffentlichkeit her konstitutive Aufgabe von Kirche. Kirche antwortet auf den Zuspruch Jesu, indem sie sich den Menschen, die ihre Hilfe suchen, zuwendet. Pfarrfrauen und Pfarrer erfüllen diesen Auftrag bei Kasualien, in der Krankenhausseelsorge und in Klassenzimmern, in der Beichte und in Krisensituationen, bei Besuchen und auf der Straße. In Gemeinde und Seelsorgebereichen, z.B. in der Notfall- oder der Telefonseelsorge arbeiten geschulte Ehrenamtliche an diesem Auftrag mit.

3. zentrale Aufgabe: Bildung

Die Unterstützung von Bildungsprozessen ist von Jesu Auftrag und vom Erbe der Reformation her konstitutive Aufgabe des Pfarramtes. Diese Aufgabe stellt sich gegenwärtig verschärft angesichts des viel beschriebenen Traditionsabbruches und der Krise in der Vermittlung von Glaubenswissen. Bildungsorte sind Kindertageseinrichtungen, Schulen, Konfirmanden- und Jugendarbeit, Erwachsenen- und Familienbildung, themenorientierte Freizeiten und Klassenfahrten oder Kurse zum Glauben. Die Aufgabe umfasst nicht nur die Initiierung von Bildungsprozessen und die Förderung der Entwicklung personaler Kompetenz, sondern auch die Vermittlung von biblischen Einsichten und evangelischen Positionen in gesellschaftliche Zusammenhänge, zum Beispiel in der Stadtteilarbeit oder beim Engagement in Bürgerbewegungen.³² Jugendleiter und ehrenamtliche Konfirmanden arbeiten mit, Fachkräfte bieten Veranstaltungen der Erwachsenenbildung an.

4. zentrale Aufgabe: Diakonie

Diakonie ist Wesensäußerung von Kirche. Hier stellt die Kirche sich der Herausforderung der sich immer weiter ausdifferenzierenden Lebenswelten, den daraus resultierenden Problemen vor allem der Menschen, die in Milieustudien z.B. „die Resignierten“ genannt werden. Diakonische Werke, Diakoniestationen, Beratungsangebote von Gemeinden, Arbeit im Quartier, Fairkaufhäuser u.v.m. erfüllen diese Aufgabe in komplexen Organisationsstrukturen, angepasst an gesellschaftliche Gegebenheiten. Aus ihrem diakonischen Selbstverständnis heraus setzt sich die Kirche für gerechte Strukturen ein und macht auf Missstände in der Gesellschaft aufmerksam. Pfarrfrauen und Pfarrer arbeiten in der Diakonie z.B. mit Sozialarbeitern, Beraterinnen und Diakoniepflägern zusammen.

³² Lehnert/Schneider, a.a.O., S. 90f sprechen von der „Interdisziplinären Kompetenz“ der Pfarrerin.

5. zentrale Aufgabe: Leitung

Pfarrerinnen und Pfarrer sind Mitglieder ihres Presbyteriums bzw. ihrer Kreissynode. Sie leiten zusammen mit Presbyterinnen und Presbytern die Kirche und teilen mit ihnen diesen Auftrag. An ihren Orten arbeiten sie darüber hinaus vernetzt mit den anderen Mitarbeitenden zusammen, auf Stationen im Krankenhaus, im Lehrerzimmer, im Altenheim, in der Mitarbeiterbesprechung oder am Runden Tisch der Ehrenamtlichen. Nach der Kirchenordnung ist in Presbyterien ein Pfarrer oder eine Pfarrerin Vorsitzende oder stellvertretender Vorsitzender. Zur Leitungsaufgabe im Pfarramt gehört konstitutiv die Gewinnung, Befähigung und Begleitung von Ehrenamtlichen.³³ Eine besondere Herausforderung stellt die Vermittlung und Gestaltung der notwendigen Struktur- und Anpassungsprozesse dar.

2.6. Das Spezifische des Pfarramtes

Verkündigung, Seelsorge, Bildung, Diakonie und Leitung sind konstitutive Aufgaben des Pfarramtes. Jede Pfarrerin hat sich im Verbund mit den anderen Ämtern der Kirche mit dem einen oder anderen Schwerpunkt diesen Aufgaben zu stellen. Geht man von dem Mitarbeitendenmodell nach Epheser 4 aus,³⁴ lässt sich damit allein aus den Kernaufgaben des Pfarramtes sein „Alleinstellungsmerkmal“, nicht erheben. Spezifisch für das Pfarramt sind:

1. die wissenschaftlich-theologische Kompetenz und die Übernahme theologischer Verantwortung.
2. die kirchenrechtliche Berufung in eine Pfarrstelle
3. der Verbund der Kernaufgaben
4. die Schnittstellenkommunikation

Erstes Spezifikum:

besondere wissenschaftlich-theologische Kompetenz und Verantwortung

Pfarrerinnen und Pfarrer haben vom Auftrag der Kirche und von ihrer Ordination her ihre besondere Aufgabe im Zusammenwirken der verschiedenen Ämter in der Kirche: In die interdisziplinäre Zusammenarbeit mit beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden bringen Pfarrerinnen und Pfarrer ihre besondere wissenschaftlich-theologische Kompetenz ein. Sie sind „vor allem in ihrer theologischen Kompetenz, in ihren Leitungs- und Kommunikationskompetenzen gefragt“.³⁵ Sie ordnen die biblischen Zeugnisse und die Texte der Tradition in ihren Kontext ein, setzen sie zur heutigen Lebenswelt in Beziehung und zeigen auf wie Menschen heute nach dem Evangelium leben können. Aufgrund ihrer besonderen wissenschaftlich-theologischen Ausbil-

³³ Insbesondere diesen Aspekt von Leitung teilen Pfarrämter in Gemeinden an verschiedenen Orten und an Orten kirchlicher Präsenz.

³⁴ Vgl. Abschnitt 2.2.

³⁵ Mogge-Grotjahn, Pastoraler Auftrag – ein Dienst in der Gesellschaft. Vortrag beim Symposium „Der Pfarrberuf in der Vielfalt der Milieus“ am 29.1.2011 in Düsseldorf, Landeskirchenamt, S. 7.

dung und ihrer doppelten Berufung haben sie in allen Bereichen ihrer Berufsausübung die Aufgabe

- „die für die Kirche konstitutiven Handlungen verantwortlich zu vollziehen und durch sie öffentlich (für alle erkennbar) herauszustellen, was Kirche zur Kirche macht (konstitutive Aufgabe),
- die empirisch gegebene Kirche, die als *corpus permixtum*, als Gemeinschaft der gerechtfertigten Sünder, immer auch ‚Kirche im Widerspruch‘ ist, kritisch an ihrem Grund zu messen und auf ihr Ziel auszurichten (kritische Aufgabe) und
- die Gemeinde als *communio sanctorum* in der „einen, heiligen, allgemeinen (katholischen) und apostolischen Kirche“ zu bewahren und ihre Teilhabe an den ‚Gütern‘ und Gaben, die das Heil vermitteln, zu fördern (kommunikative Aufgabe).“³⁶

„Die spezifische Qualifikation, die notwendig ist, um diesen Dienst wahrzunehmen(,) ist die, theologische Kompetenz‘.“³⁷ Das Pfarramt trägt im Zusammenspiel der kirchlichen Berufe eine besondere theologische Verantwortung.

Zweites Spezifikum: Übertragung einer ordentlichen Pfarrstelle

Verortet man das Amt des Pfarrers und der Pfarrerin im Zusammenhang der anderen Ämter der Kirche und Gemeinden, die alle im einen Dienst des einen Auftrags ihre spezifischen Aufgaben versehen, findet man das derzeit Spezifische des Pfarramtes weiterhin darin, dass Pfarrerrinnen und Pfarrer ordentliche Pfarrstellen inne haben. Neben der inneren Berufung sind sie mit der Verkündigung in Wort und Sakrament und Seelsorge beauftragt und ihnen wurde eine Pfarrstelle übertragen. Das Dienstverhältnis unterscheidet das Pfarramt von den anderen Ämtern der Kirche. Das Pfarramt erfüllt funktional mit den anderen Ämtern der Kirche den einen Auftrag, es steht in dem einen Dienst.

„Pfarramt“ heißt also im Sinne von Art. 54 KO die Übertragung einer Pfarrstelle und die Übernahme in ein öffentliches Dienst- und Treueverhältnis. Diese Definition nimmt eine Reihe von Theologinnen und Theologen, die in anderen Anstellungsverhältnissen arbeiten, nicht auf.³⁸

Drittes Spezifikum: Der besondere Verbund der Kernaufgaben

³⁶ Ordination, Dienst und Ämter nach Evangelischem Verständnis. Beschluss der Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 14. Januar 2004, S. 14. Vgl. von Lüpke, Zur Pfarrbilddiskussion. Vortrag vor der Pfarrkonferenz des Kirchenkreises Wuppertal am 28. März 2011. Unveröffentlichtes Manuskript, S. 8-10.

³⁷ Ordination, Dienst und Ämter nach Evangelischem Verständnis. Beschluss der Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 14. Januar 2004, S. 17.

³⁸ Vgl. Abschnitt B.7.

In keinem anderen Amt der Kirche gibt es diese grundlegende Verbindung von fünf Kernaufgaben – sie gibt es nur im Pfarramt. Die Pfarrerin in der Gemeinde und der Pfarrer an Orten kirchlicher Präsenz nehmen ihre Aufgaben zusammen mit anderen beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden wahr. Den Verbund dieser Kernaufgaben gibt es aber nur im Pfarramt, in Gemeinden und an verschiedenen Orten kirchlicher Präsenz.³⁹

*Viertes Spezifikum:
Schnittstellenkommunikation*

In der EDV ist die „Schnittstelle“ (engl. „interface“) die Verbindung zwischen zwei miteinander in Beziehung stehenden Systemen. Sie bezeichnet einen definierten Übergangspunkt zwischen zwei Gerätekomponenten oder Programmen. Der Begriff ist auch in anderen Branchen inzwischen üblich, z.B. in Verwaltungen oder bei Projektsteuerern. Informationen müssen fließen, Prozesse abgestimmt werden, Ergebnisse festgehalten und kommuniziert werden. Orientiert man sich am Miteinander kirchlicher Ämter nach Epheser 4, bringt das eine Vielzahl von Schnittstellen zwischen ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden sowie den Mitarbeitenden der verschiedenen Berufsgruppen mit sich. Pfarrfrauen und Pfarrer arbeiten nicht nur in ihrem spezifischen Arbeitsbereich, sondern sind durch den Verbund ihrer Kernaufgaben an vielen solcher Schnittstellen präsent und haben die spezifische Aufgabe, die Kommunikation an diesen Schnittstellen zu führen und zu fördern. Vorgaben des Leitungsorgans müssen in allen Pfarrstellen kommuniziert und umgesetzt werden, in Gemeinden und an verschiedenen Orten kirchlicher Präsenz. So müssen die unterschiedlichen Arbeitsbereiche einer Gemeinde miteinander verzahnt werden. Genauso muss an einem Ort kirchlicher Präsenz die Kommunikation mit den anderen Professionen oder Arbeitsfeldern koordiniert werden.

2.7. Weitere Formen des Verkündigungsdienstes

In der Evangelischen Kirche im Rheinland gibt es weitere Formen des Verkündigungsdienstes. Wie diese Dienste mit dem Pfarrberuf im Sinne von Art 54 KO dauerhaft aufeinander abgestimmt werden, bedarf – auch angesichts der geringeren Zahl von Pfarrfrauen und Pfarrern – einer grundsätzlichen Klärung durch die Landessynode (s. Anm. 46)

2.7.1. Pastorinnen und Pastoren im Sinne der „Ergänzenden Pastoralen Dienste“⁴⁰

Pastorinnen und Pastoren nach Art. 62a KO sind im Sprachgebrauch der Evangelischen Kirche im Rheinland ordinierte Theologinnen und Theologen,

³⁹ Vgl. Abschnitt B.5.

⁴⁰ Art. 62a KO / LS 2009, Beschluss 60.

die keine Pfarrstelle innehaben. Sie bekleiden ein Predigtamt, aber kein Pfarramt. Die LS 2009 hat mit Beschluss 60 das Konzept, 'Ergänzender pastoraler Dienste' in Kraft gesetzt. Diese gliedern sich in drei grundlegende Bereiche:⁴¹

Pastorinnen und Pastoren im Ehrenamt

Diese Personen sind auf Grund des Beschlusses eines Leitungsorgans in den regelmäßigen Verkündigungsdienst eingebunden. Für ihren Dienst gelten die Richtlinien für „Pastorinnen und Pastoren im Ehrenamt (PEA)“.⁴²

Angestellte Pastorinnen und Pastoren außerhalb einer Pfarrstelle

Diese Personen sind von Gemeinden, Kirchenkreisen oder Verbänden außerhalb einer Pfarrstelle angestellt. Arbeitsrechtlich gehören sie somit zu den Mitarbeitenden. Ihr Berufsprofil ist aber ein theologisches. Für den Dienst gilt die „Richtlinie für den Pastoralen Dienst im Angestelltenverhältnis“.⁴³

Mitarbeitende in den „Ergänzenden pastoralen Diensten“ werden vielfältig eingesetzt, häufig im Bereich von Jugendkirchen und Jugendseelsorge, wo sie andere Berufsfelder berühren. Dabei ist darauf zu achten, dass die unterschiedlichen Profile gewahrt bleiben. Weder können und sollen Pastorinnen und Pastoren Mitarbeitende in der Jugendarbeit ersetzen, noch können und sollen ordinierte Mitarbeitende Pastorinnen oder Pastoren ersetzen.

Wie sich diese neue Berufsgruppe im Rahmen der Teamentwicklung zwischen Pfarramt und sonstigen Ämtern auswirken wird, bleibt vorerst abzuwarten.

Pastorinnen und Pastoren, die auf Honorarbasis arbeiten

Einige Pastorinnen und Pastoren bieten über den ehrenamtlichen Dienst in ihrer eigenen Gemeinde hinaus pastorale Dienste auf Honorarbasis an, überwiegend Gottesdienstvertretungen und Kasualien, aber auch weitere Dienste. Für diese Dienste gelten die Richtlinien für „Ergänzende Pastorale Dienste auf Honorarbasis“.⁴⁴

2.7.2. Prädikantinnen und Prädikanten

Der Prädikantendienst ist vom Pfarrdienst und von den Ergänzenden Pastoralen Diensten zu unterscheiden.

⁴¹ Weitere Informationen: www.ekir.de/pastorale-dienste.

⁴² Ebd.; KABL Nr. 2 vom 16. Februar 2009.

⁴³ www.ekir.de/pastorale-dienste.

⁴⁴ Ebd.; KABI Nr. 3 vom 15. März 2010.

Ehrenamtliche Prädikantinnen und Prädikanten

Ehrenamtliche Prädikantinnen und Prädikanten bekleiden ein Predigtamt eigener Art. Ihre Bezeugung des Evangeliums „geschieht auf andere Weise als durch die Fachtheologen, aber darum nicht weniger qualifiziert“. Sie „bringen Erfahrungen aus anderen Berufs- und Lebenswelten in die Kirche ein. Damit geben sie der Predigt in Ergänzung zum Dienst der professionellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Kanzel einen deutlich eigenen Akzent – was evangelische Verkündigung insgesamt lebendiger, vielseitiger und interessanter macht“.⁴⁵

Berufliche Prädikantinnen und Prädikanten

Diakoninnen und Diakone, Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen können sich ebenfalls für das Predigtamt zurüsten lassen. Als beruflich Mitarbeitende übernehmen sie die Verkündigung im Rahmen ihres Dienstes. Wenn sich eine Gemeinde für das Gemeinsame Pastorale Amt entschieden hat, sind sie an allen Aufgaben des Pfarramtes beteiligt.

Der Prädikantendienst ist in der Kirchenordnung, im Ordinationsgesetz, im Prädikantengesetz, der Prädikantenverordnung, im Seelsorgegeheimnisgesetz sowie der Amtstrachtverordnung ausführlich geregelt.⁴⁶

2.8. Fazit

2.8.1. Viele Perspektiven – viele Chancen

Fasst man die bisherigen Überlegungen zusammen, so zeigt sich:

- Im Pfarramt wird wissenschaftlich-theologisch kompetent gearbeitet und theologisch Verantwortung übernommen. Darin liegt die Chance, Gott in den Gegenwartsfragen ins Gespräch zu bringen.
- Das Pfarramt ist bis heute durch bleibende Kernaufgaben gekennzeichnet. In ihnen liegt die Chance der Konzentration.
- Das Pfarramt ist Teil eines Dienstes, den es mit anderen Ämtern in der Gemeinde wahrnimmt. Darin liegt die Chance als Kirche an vielen Stellen präsent zu sein.

⁴⁵ Aus der Handreichung: Der Dienst der Prädikantinnen und Prädikanten in der Evangelischen Kirche im Rheinland, S. 6.

⁴⁶ Offen ist die Frage nach der Leitung bzw. Koordination aller Ordinierten innerhalb einer Gemeinde. Für die Diskussion um den Pfarrberuf stellt sich die Frage, in welcher Weise die Ämter der verschiedenen Ordinierten aufeinander zu beziehen sind und wie bzw. durch wen eine angemessene Koordination dieser Ämter erfolgen kann. Die Pastorinnen und Pastoren nach Art. 62a KO und die Prädikantinnen und Prädikanten geschwisterlich in die Dienstgemeinschaft zu integrieren, könnte künftig eine wichtige Aufgabe des Pfarramtes werden.

- Das Pfarramt ist durch gesellschaftliche und kirchliche Entwicklungen herausgefordert. In ihnen liegt die Chance der Veränderung.
- Mit dem Pfarramt sind Erwartungen von Kirchenmitgliedern verbunden. In ihnen liegt die Chance der Begegnung und der Kommunikation.
- Das Pfarramt vereint viele Gestalten pastoraler Tätigkeit. Darin liegt die Chance, in unterschiedlichen Situationen angemessen zu arbeiten.

Diese Chancen können Gemeinden, Kirchenkreise, diakonische Werke, die Landeskirche u.a. als Dienstgeber für Pfarrerinnen und Pfarrer nutzen.

Wenn eine Pfarrstelle neu zu besetzen ist, kann das zuständige Leitungsgremium benennen, welchen Herausforderungen besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden soll. Es kann erarbeiten, wie das Spezifische des Pfarrberufs in der Gesamtkonzeption der Aufgaben verortet werden soll. Das Leitungsgremium kann entscheiden, ob die zentralen Aufgaben zu gewichten sind, oder ob alle zentralen Aufgaben gleichermaßen zum Aufgabenspektrum des neuen Pfarrers gehören sollen. Die Weichenstellungen, die sich bei der Klärung dieser und anderer Fragen ergeben, präzisieren die Stellenausschreibung.

Etwa ein Jahr nach Dienstantritt bietet sich ein Gespräch an, in dem die Pfarrerin und das Leitungsgremium die Erfahrungen der Anfangszeit thematisieren. Die in der Stellenausschreibung formulierten Erwartungen können konkretisiert und gegebenenfalls überarbeitet werden. Außerdem können Aufgabenschwerpunkte für das kommende Jahr vereinbart werden.

Ressourcenanpassungsprozesse sind ein Anlass, das Aufgabenspektrum in den Blick zu nehmen und kritisch zu überprüfen. Im Mittelpunkt könnte die Frage stehen, wie gewährleistet wird, dass die Pfarrerin „Zeit für's Wesentliche“ hat und die Qualität der Arbeit⁴⁷ gesichert bleibt.

Die Freude am Pfarrberuf bleibt erhalten, wenn es gelingt, sich in den unterschiedlichen Herausforderungen über die notwendige Anpassung der Aufgaben zu verständigen. Pfarrerinnen und Pfarrer können mit ihren Leitungsgremien darüber ins Gespräch kommen, wo sie ihre Kreativität einsetzen möchten, welche Kraft sie aus einer fundierten Predigtvorbereitung schöpfen

⁴⁷ Exemplarisch für den Gottesdienst bietet z. B. die von der Evangelischen Kirche im Rheinland herausgegebene Handreichung gute Anregungen: „...zu schauen die schönen Gottesdienste des Herrn ...“ (Ps 27,4). Zur Qualitätsentwicklung von Gottesdienst und Kirchenmusik, Düsseldorf 2009. Gute Anregungen für die Seelsorge bietet z.B. die von der Evangelischen Kirche im Rheinland herausgegebene Handreichung: Seelsorge als Muttersprache der Kirche entwickeln und stärken. Zur Qualitätsentwicklung in der Seelsorge, Düsseldorf 2011.

oder darüber, warum gelungene Begegnungen nicht immer vorher planbar sind.

Das gemeinsame Nachdenken über die Perspektive auf den Pfarrberuf an einem konkreten Ort fördert die fruchtbare Zusammenarbeit.

2.8.2. Eine besondere Möglichkeit: Zeitvereinbarungen im Pfarramt

Sichten, ordnen und gewichten

Es ist deutlich geworden, dass es angesichts der vielfältigen Perspektiven auf den Pfarrberuf keine einheitliche Lösung für alle Orte kirchlicher Arbeit geben kann. Jede Gemeinde, jede Einrichtung, jede Arbeitsstelle, jeder Dienstgeber wird darum vor Ort die in überschaubarer Zukunft anstehenden Aufgaben zusammen mit ihrem Pfarrer oder seiner Pfarrerin sichten, ordnen und gewichten und daraus eine Zeitvereinbarung entwickeln. Eine Zeitvereinbarung hilft Dienstgebern und Pfarrerrinnen ein realistisches Maß für die Arbeit in der jeweiligen Pfarrstelle zu finden und diese transparent darzustellen. Sie ergänzt die Dienstanweisung und präzisiert sie. Darum ist dieser Handreichung ein Anhang mit Mustern von Zeitvereinbarungen beigelegt.

Zeitvereinbarungen als ein Hilfsmittel

Zeitvereinbarungen sind eine Möglichkeit, mit Herausforderungen des Pfarramtes vor Ort umzugehen. Sie können dazu helfen, die zentralen Aufgaben und die spezifischen Erfordernisse, das Besondere pfarramtlicher Tätigkeit und ihrer Verbindung mit anderen kirchlichen Ämtern und Diensten am jeweiligen Ort genauer zu beschreiben. Sie können in sog. Patchwork-Pfarrstellen, in denen verschiedene Dienstaufträge mit unterschiedlichen Dienstumfängen zu einer Stelle zusammengefügt sind, transparent darstellen, wie die Arbeitsanteile den verschiedenen Anstellungsträgern zugeordnet sind. Sie können ehrenamtliche und berufliche Arbeit in den verschiedenen Diensten stärken, weil mit ihnen klar vereinbarte Aufgabenbeschreibungen und -zuteilungen vorliegen. In ihnen liegt auch die Chance, ein Gespräch über die Reduzierung von zu umfangreichen Aufgabenzuweisungen zu beginnen. Sie sind in der jetzigen Situation gedacht als Gesprächsanstoß, als ein Angebot zur Überprüfung von Arbeitsumfängen und als ein Einstieg in Reduzierungsdebatten. Sie sind mehr experimentell als normativ zu verstehen und vor allem ein Hilfsmittel gedacht.

Hinweise für das Erstellen einer Zeitvereinbarung

Presbyterien und andere Dienstgeber, die mit dem Hilfsmittel „Zeitvereinbarung“ arbeiten, sollten, um realistische Ergebnisse zu erhalten, alle Aufgaben, die mit dem jeweiligen Pfarramt verbunden sind, aufnehmen.

- In die Zeitvereinbarung gehören dann auch die Aufgaben, die die Pfarrerin zum Beispiel im Kirchenkreis, kirchlichen Einrichtungen oder

in der Landeskirche wahrnimmt und die zum gesamtkirchlichen Horizont jedes kirchlichen Ortes gehören.

- In die Zeitvereinbarung gehören realistische Zeitkontingente auch für die Vor- und Nachbereitung. Denn theologisch kompetent und verantwortlich kann nur arbeiten, wer Zeit dazu hat.
- In die Zeitvereinbarung gehören Zeitkontingente für Fortbildung, Vertretung und Supervision.

Wochenarbeitszeit

Die Anregung, eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Stunden zu definieren, mag angesichts der aktuellen Arbeitsfülle von Pfarrerinnen und Pfarrern einerseits und der Aufgabenzuteilung, die Presbyterien vornehmen, andererseits zuerst als Zumutung erscheinen. Die bisherigen Ausführungen etwa zur Einordnung des Pfarramtes in die anderen Ämter der Kirche, zur Spiritualität oder zur Fürsorgepflicht der Dienstgeber lassen es angeraten sein, von einer klar begrenzten Wochenarbeitszeit auszugehen, die saisonalen Schwankungen unterliegt. Einerseits benötigen Leitungsgremien bei der Erstellung einer Zeitvereinbarung solche festgelegten Bezugsgrößen für den Umfang der Wochenarbeitszeit. Andererseits ist die Frage, ob die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Pfarrerinnen und Pfarrern verbindlich definiert werden soll, noch offen und muss weiter diskutiert werden.

Eine feste Bezugsgröße muss mindestens für die eingeschränkten Dienste festgelegt werden.

Seelsorgliche Ansprechbarkeit

Ausdrücklich unberührt bleiben durch die Zeitvereinbarungen die seelsorgliche Dienstbereitschaft und Ansprechbarkeit von Pfarrerinnen in Notsituationen.

Anhänge:

Zeitvereinbarungsmodelle im Pfarramt

1. Zeitvereinbarungsmodell A zur Dienstanweisung für Gemeindepfarrstellen (im uneingeschränkten Dienst)

Vorbemerkungen

- Das Zeitvereinbarungsmodell A knüpft an die vom Presbyterium beschlossene „Gesamtkonzeption gemeindlicher Aufgaben“ an.
- Der *Grundgedanke* dieses Zeitvereinbarungsmodell A besteht darin, dass bei variierender Arbeitsbelastung *die Summe der Gesamtarbeitszeit pro Jahr gleich bleibt*. Bei der Übertragung neuer Aufgaben ist daher immer zu prüfen, wie auf dem jeweiligen ‚Zeitkonto‘ ein Ausgleich erfolgen kann. Dazu sind ungefähre Schätzungen von Vorbereitungs- und Wegezeiten hilfreich.
- *Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit* soll ein realistisches Maß nicht überschreiten. Veranschlagt werden Richtwerte für Durchführung und Vorbereitung pfarramtlicher Aufgaben.
- Als *Kernaufgaben* des Pfarrdienstes wurden
1. Verkündigung, 2. Seelsorge, 3. Diakonie, 4. Bildung sowie
5. Leitung in Anlehnung auch an die einschlägigen Bestimmungen der Kirchenordnung beschrieben.⁴⁸

Muster für einen Zeitvereinbarungsbogen nach Modell A

Kirchengemeinde: _____

Pfarrstelle / Pfarrbezirk: _____

Pfarrerin / Pfarrer: _____

Datum: _____

Arbeitszeitregelungen

1. Gottesdienste

⁴⁸ S. Abschnitt B 5. Das entspricht Verkündigung und Sakramentsverwaltung (Art. 49 Abs. 1 KO), Seelsorge, Kasualien (Art. 49 Abs. 1 KO), Beteiligung an Leitung (Art. 49 Abs. 2 und 4 KO), Förderung des Ehrenamtes (Art. 64 KO, Beschlüsse 27 LS 2009, 53 LS 2011, 31 LS 2012) sowie Bildungsarbeit (Art. 1 Abs. 4 KO).

a. *Sonntagsgottesdienst*⁴⁹

Richtwerte: 8,0 Std. Vorbereitung
1,5 Std. Durchführung

Gesamt: _____

b. *Sonstige (Schulgottesdienst, Kindergottesdienst, Altenheimgottesdienst, Kindergartengottesdienst u.a.)*

Richtwerte: 2,0 Std. eigene Vorbereitung
2,0 Std. Vorbereitung mit anderen
1,0 Std. Durchführung

Gesamt: _____

2. *Kasualien (Bestattungen, Trauungen, Ehejubiläen u.ä.)*

Die für dieses Arbeitszeitmodell zu Grunde zu legende Anzahl der Kasualien soll sich an Erfahrungswerten (Jahresdurchschnitt der letzten vier Jahre) orientieren.

Richtwerte: 1,5 Std. Vorgespräch
4,0 Std. eigene Vorbereitung
1,5 Std. Durchführung

Gesamt: _____

3. *Seelsorge (Besuche, Gespräche, Telefonate, Social-Media u.a.)*

a. *Besuche*

Richtwerte: 1,0 Std. pro Besuch

b. *Gespräche, Telefonate, Social-Media u.a.*

Richtwerte: Der zu Grunde zu legende Zeitumfang sollte sich an einer erfahrungsbezogenen Schätzung orientieren.

Gesamt: _____

⁴⁹ Es wird davon ausgegangen, dass *Taufen* in der Regel im Sonntagsgottesdienst stattfinden. Die Vorbereitungszeit für den Sonntagsgottesdienst erhöht sich um den unter Kasualien genannten Richtwert für einen vorausgehenden Hausbesuch. Eventuelle gesonderte Taufgottesdienste sind wie Kasualien zu berechnen.

4. *Kirchliche Bildungs- und Erziehungsarbeit*

Der Bereich umfasst: Elementarbereich, Kontaktstunden, Konfirmandenarbeit, Jugendarbeit, Erwachsenenbildung, Seniorenarbeit.

Richtwerte: 1,0 Std. Vor- und Nachbereitung pro durchgeführte Std.

Gesamt: _____

5. *Beteiligung an Leitungsaufgaben in der Gemeinde*

a. *Leitung von Gremien / Vorsitz (Presbyterium)*

Richtwerte erfahrungsbezogen, nach Größe der Gemeinde

b. *Dienstbesprechungen, Mitarbeit in Gremien, „Schnittstellenkommunikation“*

Richtwerte: 2,5 Std. pro Woche

c. *Personalverantwortung (Dienst- und Fachaufsicht, Personalgespräche, Mitarbeitendengespräche, Teamentwicklung etc.)*

Richtwerte: zum großen Teil erfahrungsbezogen, nach Größe der Gemeinde, evtl. pro Mitarbeitenden, für den Personalverantwortung übernommen wird

Gesamt: _____

6. *Gewinnung, Befähigung und Begleitung Ehrenamtlicher* (Vgl. Beschluss 31 LS 2012)

Richtwerte: 1,0 Std. pro Woche⁵⁰

Gesamt: _____

⁵⁰ Als Querschnittsaufgabe ist die Gewinnung, Befähigung und Begleitung Ehrenamtlicher in allen Vorbereitungszeiten mit zu bedenken. Sie wird zusätzlich mit einem eigenen Richtwert (z.B. für konzeptionelle Arbeiten) aufgenommen, da sie als Kernaufgabe sichtbar sein muss.

7. *Präsenz, Kontaktpflege, Repräsentation*

- a *Präsenz bei Gemeindeveranstaltungen: erfahrungsbezogen, Erwartung des Presbyteriums*
- b *Ökumene: erfahrungsbezogen, Erwartung des Presbyteriums, Notwendigkeit*
- c *Lokale Repräsentanz: Erwartung des Presbyteriums, Notwendigkeit*

Richtwerte: Der zu Grunde zu legende Zeitumfang soll sich an einer erfahrungsbezogenen Schätzung orientieren.

Gesamt: _____

8. *Organisationsaufgaben und Büroarbeit*

- a *Schreibtisch⁵¹, PC, Telefon u.ä.*
- b *Einkäufe, logistische Aufgaben, „Küsterfunktionen“ u.ä.*

Richtwerte: 5,0 Std. pro Woche

Gesamt: _____

9. *Unvorhersehbares*

Der Bereich umfasst unabsehbare schwierige Situationen, auf die sofort reagiert werden muss.

Richtwerte: 2,0 Std. pro Woche

Gesamt: _____

10. *Fortbildung - kollegialer Austausch - Supervision - Coaching*

- a *Theologische Arbeit (Lesezeiten)*
- b *Pfarrkonvent*

⁵¹ Vorbereitungszeiten für Gottesdienste sind bereits unter 1. erfasst.

c. *Fortbildungen*

d. *Supervision/Coaching*

Richtwerte: 5,0 Std. pro Woche

Gesamt: _____

11. *Übergemeindliche Tätigkeiten*

a. *Mitarbeit, die im Interesse der Gesamtkirche liegt⁵², z.B. beim Verband, im Kirchenkreis, bei der Landeskirche, beim Diakonischen Werk.*

Richtwerte: 1,5 Std.

b. *Mitarbeit in sonstigen Gremien und Arbeitskreisen, sofern dies im Interesse der Gemeinde liegt (etwa kommunalen Gremien wie Jugendhilfeausschuss u.ä.)*

Richtwerte: 0,5 Std. pro monatlich tagendem Gremium

c. *Notfallseelsorge*

Richtwert: pro 24 Std. Rufbereitschaft 3 Std.

Gesamt: _____

12. *Besondere Aufgaben und Projekte*

a. *Schwerpunkte pfarramtlicher Tätigkeit (Jugendarbeit, Öffentlichkeitsarbeit) gehören in die Dienstanweisung. Zeitliche Richtwerte müssen erfahrungsbezogen geschätzt werden.*

Richtwerte: Der zu Grunde zu legende Zeitumfang soll sich an einer erfahrungsbezogenen Schätzung orientieren.

b. *Sonderprojekte und Innovatives*

Mit dem Leitungsorgan muss vereinbart werden, wie viel Zeit ein neues Projekt erfordert; andere Aufgaben müssen entsprechend gekürzt werden, um die durchschnittliche Wochenarbeitszeit zu erhalten.

Gesamt: _____

⁵² KO Art 49, Abs. 4.

13. Vertretungsaufgaben

- a. *Definierte verbindliche Vertretungsregelungen (in der Dienstvereinbarung aufgenommene Pflichtvertretungen für bestimmte andere Stellen, kurzfristige Vertretungen)*

Richtwerte: 2,0 Std. pro Woche

- b. *Außerordentliche Vertretungen (z.B. längerfristige Vakanzen).*
Diese führen zu einer befristeten Veränderung der Dienstanweisung, d.h. der Vertretungsaufwand wird geschätzt, in gleichem Umfang werden andere Aufgaben für die Dauer der Vertretung ausgesetzt! Die Summe der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit bleibt gleich.

Gesamt: _____

14. Fahrtzeiten

Nach örtlichen Gegebenheiten mit Hilfe des Fahrtenbuches zu ermitteln.

Gesamt: _____

Freizeitregelungen

- a. *Regelung über einen freien Tag (inkl. Bereitschafts- und Vertretungsregelungen)*

Hier ist eine dienstrechtliche Regelung erforderlich

- b. *Regelung über ein dienstfreies Wochenende*

Hier muss das neue Pfarrdienstgesetz angewandt werden.

Durchschnittliche Wochengesamtarbeitszeit:

Soll: _____ Std.

Ist: _____

2. Variante: Zeitvereinbarungsmodell B zur Dienstanweisung für Gemeindepfarrstellen (im uneingeschränkten Dienst)

Vorbemerkungen

- Das Zeitvereinbarungsmodell B arbeitet mit den gleichen Zahlen, aber mit einem anderen Ansatz als das Zeitvereinbarungsmodell A. Das Zeitvereinbarungsmodell B will die reale Arbeitszeit möglichst wirklichkeitsnah und möglichst unkompliziert erfassen. Es geht davon aus:
- In einer Zeitvereinbarung sind die Stunden, in denen Pfarrerinnen „im Kontakt“ arbeiten, Termine mit anderen Menschen/ Gruppen/ Gremien wahrnehmen, also die „*TERMINKALENDER-ZEITEN*“, gut zu erfassen und nachzuvollziehen.⁵³ Die Zeitvereinbarung nach Modell B bezieht sich darum nur auf die Stunden, in denen die Pfarrerin „im Kontakt“ arbeitet, also auf die Zeiten, die man gemeinhin als Termine in den Kalender einträgt: Gottesdienste, Gespräche jeglicher Art, Unterrichtszeiten, Team-sitzungen, presbyteriale und synodale Gremien, Fortbildungen. *Diese durchschnittliche Wochenarbeitszeit im „Kontakt“ ist so anzusetzen, dass die im pfarramtlichen Berufsalltag vereinbarten Termine ein realistisches Maß pro Woche nicht überschreiten. TERMINKALENDER-ZEIT soll nicht mehr als die Hälfte der Arbeitszeit in Anspruch nehmen.*
- Das Modell B geht davon aus, dass die *halbe Arbeitszeit von Pfarrern in Anspruch genommen wird für die Vorbereitung von Gottesdiensten, Unterricht, Schreibtisch- und Büroarbeiten, Telefonate, Nachbereitung von Gesprächen, theologische Arbeit, konzeptionelles Arbeiten, usw. Dafür wird pauschal knapp die Hälfte der Arbeitszeit angesetzt. (SCHREIBTISCH-ZEIT).*⁵⁴

⁵³ In jedem Arbeitszeitmodell sind Vor- und Nachbereitungszeiten, Büroarbeit, theologische Arbeit im Pfarrberuf, also die „*Schreibtisch-Zeiten*“ nur schwer zu erfassen. Unterschiedliche Situationen bei gleichem Anlass erfordern unterschiedlich intensive Vor- und Nachbereitungen. Es kann sein, dass ein Pfarrkonvent oder eine Sitzung des theologischen Ausschusses 6 Stunden Vorbereitung erfordert, während ein Sonntagsgottesdienst auch einmal in 2 Stunden „stehen“ kann. Diese Zeiten werden vom Pfarrer individuell geplant und sind „schiebbar“. Es kommt hinzu: Das Thema „Vor- und Nachbereitung“ von Besuchen, Konfirmandenarbeit, Gottesdiensten sowie von theologischer Arbeit hat auch eine „berufs-moralische“ Seite, die die Ermittlung von wirklichkeitsnahen Richtwerten schwer macht: Welches Presbyterium, welcher Pfarrer wird angesichts der Vorgaben von Synoden, Fortbildungsstätten und Arbeitsstellen der Landeskirche dokumentieren, dass die fachlichen Vorgaben im Alltag sehr flexibel gehandhabt und an aktuelle Situationen angepasst werden? Denn die Erfahrung zeigt doch: Unter Zeitdruck verschieben sich Prioritäten bzw. Intensität von Vorbereitungen. Wer in einer Woche drei Beerdigungen hat, beschränkt notgedrungen andere Vorbereitungen.

⁵⁴ Das bedeutet keine Einschränkung der Erreichbarkeit: Pfarrerinnen und Pfarrer müssen erreichbar sein, solange sie keine Vertretung angegeben haben. Mit der Professionsseite des Pfarrberufs hängt zusammen, dass die Arbeitszeit in diesem Kernbereich nicht regulierbar ist. In Seelsorge und Kasualien (was deren seelsorgliche Seite

betrifft) gilt: „Eine Pfarrerin ist immer im Einsatz“. Vergleichbar mit der Ärztin kann auch der Pfarrer nicht „NEIN“ sagen, wenn Not ist. Das passiert aber nicht täglich. Allerdings wird dieses Arbeitszeitmodell für solche Notfälle Zeitkontingente vorsehen.

Muster für einen Zeitvereinbarungsbogen nach Modell B

Kirchengemeinde: _____

Pfarrstelle / Pfarrbezirk: _____

Pfarrerin / Pfarrer: _____

Datum: _____

Arbeitszeitregelungen⁵⁵

(Die Terminkalenderzeiten entsprechen 1:1 dem Arbeitszeitmodell A, Unterstreichungen weisen Unterscheide aus)

1. *Gottesdienste*

a. *Sonntagsgottesdienst*⁵⁶

Richtwerte: 1,5 Std. Durchführung

b. *Sonstige (Schulgottesdienst, Kindergottesdienst, Altenheimgottesdienst, Kindergartengottesdienst, u.a.)*

Richtwerte: 2,0 Std. bei genereller Vorbereitung mit anderen/im Team,
1,0 Std. Durchführung

Gesamt: _____

2. *Kasualien (Bestattungen, Trauungen, Ehejubiläen u.ä.)*

Die für dieses Arbeitszeitmodell zu Grunde zu legende Anzahl der Kasualien soll sich an Erfahrungswerten (Jahresdurchschnitt der letzten vier Jahre) orientieren.

Richtwerte: 1,5 Std. Vorgespräch, 1,5 Std. Durchführung

Gesamt: _____

⁵⁵ Die Terminkalenderzeiten entsprechen 1:1 dem Arbeitszeitmodell A, Unterstreichungen weisen Unterschiede aus.

⁵⁶ Es wird davon ausgegangen, dass *Taufen* in der Regel im Sonntagsgottesdienst stattfinden. Die Durchführungszeit für den Sonntagsgottesdienst erhöht sich um den unter Kasualien genannten Richtwert für das Vorgespräch. Eventuelle gesonderte Taufgottesdienste sind wie Kasualien zu berechnen.

3. *Seelsorge (Besuche, Gespräche, Telefonate, Social-Media u.a.)*

a) *Besuche*

Richtwerte: 1,0 Std. pro Besuch

b) *Gespräche, Telefonate, Social-Media u.a.*

Telefonate und Social-Media sind nur extra zu erfassen, sofern sie dauernd die normale Kontaktpflege, wie sie am Schreibtisch, im Arbeitszimmer in den 20 Stunden „Schreibtisch-Zeit“ geschieht, markant überschreiten. Das muss man vor Ort entscheiden, ob eine Pfarrerin z.B. den Sonderauftrag „Seelsorge social medias“ erhält.

Richtwerte: Der zu Grunde zu legende Zeitumfang sollte sich an einer erfahrungsbezogenen Schätzung orientieren.

Gesamt: _____

4. *Kirchliche Bildungs- und Erziehungsarbeit.*

Der Bereich umfasst: Elementarbereich, Kontaktstunden, Konfirmandenarbeit, Jugendarbeit, Erwachsenenbildung, Seniorenarbeit.

Richtwerte: Anzahl der durchgeführten Stunden vor Ort

Gesamt: _____

5. *Beteiligung an Leitungsaufgaben in der Gemeinde*

a. *Leitung von Gremien / Vorsitz (Presbyterium)*

Richtwerte: erfahrungsbezogen, nach Größe der Gemeinde

b. *Dienstbesprechungen, Mitarbeit in Gremien, „Schnittstellenkommunikation“*

Richtwerte: 2,5 Std. pro Woche

c. *Personalverantwortung (Dienst- und Fachaufsicht, Personalgespräche, Mitarbeitendengespräche, Teamentwicklung etc.)*

Gezählt wird die „Sitzzeit“, bzw. die Zeit „im Kontakt“. Am ehesten liesse sich C. pauschalieren anhand der Anzahl der Mitarbeitenden
Leitung des Presbyteriums pauschal: 3-4 Stunden zusätzlich

Richtwerte: Sind nicht pauschalierbar. Die Stunden müssen vor Ort gezählt und gemittelt werden.

Gesamt: _____

6. *Gewinnung, Befähigung und Begleitung Ehrenamtlicher*
(vgl. Beschluss 31 LS 2012)

Richtwerte: 1,0 Std. pro Woche⁵⁷ für persönlichen Kontakt

Gesamt: _____

7. *Präsenz, Kontaktpflege, Repräsentation*

a. *Präsenz bei Gemeindeveranstaltungen: erfahrungsbezogen, Erwartung des Presbyteriums*

b. *Ökumene: erfahrungsbezogen, Erwartung des Presbyteriums, Notwendigkeit*

c. *Lokale Repräsentanz: Erwartung des Presbyteriums, Notwendigkeit*

Richtwerte: Der zu Grunde zu legende Zeitumfang soll sich an einer erfahrungsbezogenen Schätzung orientieren.

Gesamt: _____

8. *Organisationsaufgaben und Büroarbeit*

a. *Schreibtisch, PC, Telefon u.ä.*
entfällt natürlich im Arbeitszeitmodell B, ist als *Schreibtischzeit* schon abgedeckt.

⁵⁷ Als Querschnittsaufgabe ist die Gewinnung, Befähigung und Begleitung Ehrenamtlicher in den Vorbereitungszeiten mit zu bedenken. Sie wird zusätzlich mit einem eigenen Richtwert (hier für den persönlichen Kontakt) aufgenommen, da sie als Kernaufgabe sichtbar sein muss.

- b. *Einkäufe, logistische Aufgaben, „Küsterfunktionen“ u.ä.*
Erwartet das Presbyterium dauernde Übernahme von berufsfremden Tätigkeiten wären hierfür auch im Arbeitszeitmodell B Stunden anzusetzen, i.S. von „Termin zum Raumstellen“, „Termin bei Edeka“

Richtwerte: Im Falle von b) soll sich der zu Grunde zu legende
Zeitumfang an einer erfahrungsbezogenen Schätzung
orientieren.

Gesamt: _____

9. *Unvorhersehbares*

Der Bereich umfasst unabsehbare schwierige Situationen, auf die sofort reagiert werden muss.

Richtwerte: 2,0 Std. pro Woche

Gesamt: _____

10. *Fortbildung – kollegialer Austausch – Supervision – Coaching*

a. *Theologische Arbeit (Lesezeiten)*

entfällt im Arbeitszeitmodell B, ist als „Schreibtisch-Zeit“ schon abgedeckt.

b. *Pfarrkonvent*

c. *Fortbildungen*

d. *Supervision / Coaching*

e. *Zeit für die Pflege der persönlichen Spiritualität*

Richtwerte: b. und d. ist ein Mittelwert vor Ort zu ermitteln und
anzusetzen
c. je Fortbildungswoche sind 41 Stunden anzusetzen und zu
mitteln

Gesamt: _____

11. Übergemeindliche Tätigkeiten

- a. *Mitarbeit, die im Interesse der Gesamtkirche liegt*⁵⁸, z.B. beim Verband, im Kirchenkreis, bei der Landeskirche, beim Diakonischen Werk.

Richtwerte: 1,5 Std.

- b. *Mitarbeit in sonstigen Gremien und Arbeitskreisen, sofern dies im Interesse der Gemeinde liegt (etwa kommunalen Gremien wie Jugendhilfeausschuss u.ä.)*

Richtwerte: 0,5 Std. pro monatlich tagendem Gremium

- c. *Notfallseelsorge*

Richtwert: pro 24 Std. Rufbereitschaft 3 Std.

Gesamt: _____

12. Besondere Aufgaben und Projekte

- a. *Schwerpunkte pfarramtlicher Tätigkeit (Jugendarbeit, Öffentlichkeitsarbeit) gehören in die Dienstanweisung.*

Richtwerte: Der zu Grunde zu legende Zeitumfang soll sich an einer erfahrungsbezogenen Schätzung orientieren. Zu erfassen sind die tatsächlichen „*TERMINKALENDER-ZEITEN*“.

- b. *Sonderprojekte und Innovatives*

Mit dem Leitungsorgan muss vereinbart werden, wie viel Zeit ein neues Projekt erfordert; andere Aufgaben müssen entsprechend gekürzt werden, um die durchschnittliche Wochenarbeitszeit zu erhalten.

Ist in diesem Arbeitszeitmodell wie der Vorsitz im Presbyterium zu behandeln: Pauschal werden je nach Projekt 1-3 Stunden pro Woche zusätzlich zu den übrigen Tätigkeiten veranschlagt. Dadurch müssen andere Aufgaben zurückgenommen werden, was wiederum die „*SCHREIBTISCH-ZEIT*“ freimacht. Für entfallene Aufgaben muss man sich nicht vorbereiten ☺

⁵⁸ KO Art 49, Abs. 4.

Gesamt: _____

13. Vertretungsaufgaben

- a. *Definierte verbindliche Vertretungsregelungen (in der Dienstvereinbarung aufgenommene Pflichtvertretungen für bestimmte andere Stellen, kurzfristige Vertretungen)*

Richtwerte: 2,0 Std. pro Woche

- b. *Außerordentliche Vertretungen (z.B. längerfristige Vakanzen).*
Diese führen zu einer befristeten Veränderung der Dienstanweisung, d.h. der Vertretungsaufwand wird geschätzt, in gleichem Umfang werden andere Aufgaben für die Dauer der Vertretung ausgesetzt! Die Summe der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit bleibt gleich.

Gesamt: _____

14. Fahrtzeiten

Nach örtlichen Gegebenheiten mit Hilfe des Fahrtenbuches zu ermitteln.

Gesamt: _____

Freizeitregelungen

- a. *Regelung über einen freien Tag (inkl. Bereitschafts- und Vertretungsregelungen)*

Hier ist eine dienstrechtliche Regelung erforderlich

- b. *Regelung über ein dienstfreies Wochenende*

Hier muss das neue Pfarrerdienstgesetz angewandt werden.

Durchschnittliche Wochengesamtarbeitszeit:

Soll: _____ Std. incl. _____ Std.
„Schreibtischarbeitszeit“
Ist: _____

3. Zeitvereinbarungsmodell zur Dienstanweisung für Pfarrerinnen und Pfarrer in der Krankenhauseelsorge (im uneingeschränkten Dienst)

Vorbemerkungen

- Die unten stehenden Zahlen beziehen sich auf eine Vollzeitstelle, die an einem Krankenhaus angesiedelt ist.
- Bei eingeschränktem Dienst und bei der Zuständigkeit für mehrere Krankenhäuser gelten andere Zahlen, da die Erwartung an die Beteiligung an Gottesdiensten, Gremien u.ä. auch beim eingeschränkten Dienst und bei der Zuständigkeit für mehrere Häuser gilt, wenn nicht unter diesen Bedingungen nur *Krankenseelsorge* gewährleistet werden soll.
- Besonders die Aktivitäten unter den Punkten 4,5,7 und 12 schwanken je nach örtlicher Gegebenheit, da nicht überall die gleichen Erwartungen und Anforderungen gestellt werden.

Muster für einen Zeitvereinbarungsbogen in der Krankenhauseelsorge

1. *Seelsorgliche Einzelgespräche*

Gespräche mit Patientinnen, Patienten, Angehörigen und Mitarbeitenden

Richtwerte: 15-20 Std. pro Woche

2. *Gottesdienste*

a. *14-tägig Sonntagsgottesdienst*

bzw. Ev. Gottesdienst an einem anderen Wochentag, Gottesdienste aus besonderem Anlass (Gedenkgottesdienste für Angehörige von im Krankenhaus verstorbenen Patienten etc.)

Richtwerte: 8 Std. Vorbereitung, 1,5 Std. Durchführung

b. *Sonstige Gottesdienste (Andachten, Tod von Mitarbeitenden, Gottesdienst zu Beginn und Ende der Ausbildung in der Krankenpflege, Salbungsgottesdienste, Jubiläen etc.)*

Richtwerte: 2 Std. eigene Vorbereitung,
2 Std. Vorbereitung mit anderen,
1 Std. Durchführung

6. *Gewinnung, Befähigung und Begleitung Ehrenamtlicher („Grüne Damen“, Sitzwachen etc.) für die Seelsorge*

Richtwerte: 1 Std. pro Woche

7. *Präsenz, Kontaktpflege, Repräsentation*

Veranstaltungen in der Klinik wie Sommer- und Weihnachtsfeiern, Betriebsfest, Ehrung von Mitarbeitenden, Einführung/Verabschiedung neuer Leitungen und Ärzte, Einweihungen, Personalversammlung

Richtwerte: ca. 0,5 Std. pro Woche

8. *Organisationsaufgaben und Büroarbeit*

Richtwerte: 5 Std. pro Woche

9. *Rufbereitschaft für Seelsorge in Krisensituationen*

Analog zur Anrechnung in Wochenarbeitszeit bei Rufbereitschaft von Ärzten:

3 Std. pro 24 Std Rufbereitschaft zzgl. Zeit für Anfahrt und Zeit der Inanspruchnahme pro Ruf

10. *Fortbildung*

a. *Theologische und medizinethische Arbeit (Lesezeit)*

b. *Fortbildungen*

c. *Supervision*

Richtwerte: 5 Std. pro Woche

11. *Pfarramtliche Tätigkeiten außerhalb des Krankenhauses*

Synoden, Fachausschüsse, Bereichsausschüsse, KSV, Prüfungskommission, Kooperation mit anderen Einrichtungen (Sozialdienst, Diak. Werk, Akademien)

Richtwerte: 0,5 Std. pro monatlich tagendem Gremium

12. Sonderprojekte, Sonderveranstaltungen zu seelsorglichen Themen

Patiententage, Kirchenkonzerte, Adventsgestaltung, Baufragen, Öffentlichkeitsarbeit, Podiumsdiskussionen, Vortragsveranstaltungen

Richtwerte: 1 Std. pro Woche

13. Vertretungsaufgaben

Gemeindegottesdienste, Rufdienste für andere Kliniken

Richtwerte: 0,5 Std. pro Woche

14. Fahrtzeiten

Nach örtlichen Gegebenheiten mit Hilfe des Fahrtenbuches zu ermitteln.

Durchschnittliche Wochengesamtarbeitszeit:

Soll: _____ Std.

Ist: _____

4. Zeitvereinbarung zur Dienstanweisung für Schulpfarrstellen (im uneingeschränkten Dienst)

Vorbemerkungen

- Pfarrerinnen und Pfarrer unterrichten als kirchliche Lehrkräfte, „um die Erteilung des Religionsunterrichts an öffentlichen Schulen zu gewährleisten“ (Vereinbarung über die Erteilung des Evangelischen Religionsunterrichts vom 22./29.12.1969 in der Fassung vom 17.1.1974).
- Bei der Zusammenstellung der Aufgaben wird ein mittleres Niveau der Arbeitsbelastung angenommen, um möglichst alle Pfarrstellen an allen Schulformen abzudecken. Deshalb finden die besonderen Belastungen des Zentralen Abiturs und die Korrekturen der Klausuren, Facharbeiten und Projekte sowie die Ausbildung von Referendarinnen und Vikaren keine ausdrückliche Berücksichtigung.
- 25,5 Unterrichtsstunden entsprechen 19,125 Zeitstunden.

Muster für einen Zeitvereinbarungsbogen im Schulpfarramt

1. Unterricht

a. Durchführung

Richtwert 19,3 Zeitstunden

b. Vorbereitungs- und Nachbereitungszeit mit normalen Korrekturen

Richtwert: pro U-Std. 0,8 Std.

Gesamt: _____

2. Konferenzen

a. LehrerInnen-, Schul-, Abteilungs-, Jahrgangs-, -Bildungsgangs-, Klassenkonferenzen;

b. Fachkonferenzen Zeugniskonferenzen

c. Sprechtag

d. *Teamstunden, „Schnittstellenkommunikation“*

Richtwerte: 3 Std.

3. *Beteiligung am Schulleben.*

a. *Schulgottesdienste, Andachten, Feiern,*

b. *Projekte*

c. *Klassenfahrten*

d. *Förderverein etc.*

Richtwerte: 3,5 Std.

4. *Systemzeiten*

a. *Vertretungen*

b. *Aufsichten*

c. *SchülerInnen-, KollegInnenengespräche etc.*

Richtwerte: 2,5 Std.

5. *Fortbildungen*

a. *Theologische Arbeit,*

b. *Pädagogisch-didaktische Arbeit*

c. *Pädagogische Tage*

d. *Fortbildungen*

e. *Supervision*

f. *Pfarrkonvent*

Richtwerte: 5 Std.

6. *Beteiligung an kirchlichen Leitungsaufgaben*

a. *Presbyterium*

b. *Ausschüsse*

c. *Kreissynode etc.*

Richtwerte: 0,5 Std. pro monatlich tagendem Gremium

7. *Vertretungsaufgaben*

a. *Sonntagsgottesdienst*

Richtwerte: Vorbereitung 8,0 Std., Durchführung 1,5 Std.

b. *Sonstige Gottesdienste*

Richtwerte: eigene Vorbereitung 2,0 Std., Vorbereitung mit anderen 2,0 Std., Durchführung 1,0 Std.

c. *Kasualien*

Richtwerte: Vorgespräch 1,5 Std., eigene Vorbereitung 4,0 Std., Durchführung 1,5 Std.

8. *Notfallseelsorge*

Richtwert: pro 24 Std. Rufbereitschaft 3 Std.

9. *Fahrtzeiten*

Nach örtlichen Gegebenheiten mit Hilfe des Fahrtenbuches zu ermitteln.

Durchschnittliche Wochengesamtarbeitszeit:

Soll: _____ Std.

Ist: _____

5. Zeitvereinbarungsmodell zur Dienstanweisung für Pfarrerinnen und Pfarrer im eingeschränkten Dienst

Die Zeitvereinbarung für den eingeschränkten Dienst kann aus den Zeitvereinbarungsmodellen für den uneingeschränkten Dienst abgeleitet werden. In Gemeindepfarrstellen ist dabei auch die Verordnung über die Wahrnehmung pfarramtlicher Aufgaben im eingeschränkten Dienst in Gemeindepfarrstellen (KABl Nr. 8 vom 15.8.2002, S. 214) zu berücksichtigen.

- Wie im uneingeschränkten Dienst auch soll die durchschnittliche Wochenarbeitszeit ein dem Dienstumfang entsprechendes realistisches Maß nicht überschreiten.
- Wenn der Dienst nach zeitlichen Gesichtspunkten eingeschränkt ist, sollen die dienstfreien Wochentage benannt werden.
- Verbindliche Vertretungsregelungen zur Sicherstellung der uneingeschränkten pastoralen Versorgung sollen in die Zeitvereinbarung aufgenommen werden, sofern sie nicht Teil der Dienstanweisung sind.