

Peter Stursberg, Vorsitzender

Von-Cohausen-Straße 9
56076 Koblenz
14. Juli 2014

WICHTIGE ANMERKUNGEN zum Fragebogen »Zeit fürs Wesentliche – Perspektiven auf den Pfarrberuf in der Evangelischen Kirche im Rheinland« vom Mai 2014

1. Die Pfarrvertretung begrüßt, dass die Handreichung »Zeit fürs Wesentliche – Perspektiven auf den Pfarrberuf in der Evangelischen Kirche im Rheinland« (Beschluss 47.3 der Landessynode 2014) nun in einer optisch ansprechend aufbereiteten Druckfassung vorliegt, um so die Diskussion über die Arbeitszeit von Pfarrerinnen und Pfarrern in den Leitungsgremien und der Pfarrerschaft unserer Landeskirche zu ermöglichen.

Damit wurde ein wesentliches Anliegen der Pfarrvertretung von der Landessynode aufgenommen.

2. Zur strukturierten Auswertung dieser Diskussion wurde ein der Handreichung beigelegter Fragebogen erarbeitet. **Die Pfarrvertretung legt ausdrücklich Wert auf die Feststellung, dass dieser Fragebogen ohne Mitwirkung der Pfarrvertretung erstellt wurde** und daher in Teilen auch nicht mit den Intentionen der Pfarrvertretung in diesem Diskussionsprozess übereinstimmt.

3. Die Pfarrvertretung sieht sich daher dazu veranlasst, im Nachhinein **Anmerkungen zum Fragebogen** mit den Pfarrerinnen und Pfarrern sowie den Leitungsgremien unserer Landeskirche zu kommunizieren.

a. Frage 1:

Unklar erscheint, was mit der Antwort „*der Impuls ermutigt, eine bewährte Praxis weiter zu entwickeln*“ umschrieben werden soll. Die Pfarrvertretung geht davon aus, dass es in der weit überwiegenden Mehrzahl der Gemeinden und Arbeitsbereiche bisher noch keine eingeübte Vereinbarungskultur über den Umfang des pfarramtlichen Dienstes gibt. Diese in der Landeskirche weit verbreitete Einschätzung hat ja erst zu dem derzeit laufenden Beratungsprozess „Zeit fürs Wesentliche“ mit all seinen Implikationen geführt. Von daher sollte bei der Beantwortung möglichst zwischen den ersten drei Möglichkeiten gewählt werden, wobei die Formulierung „*es kommt auf die Umsetzung an*“ neben „*Ja*“ oder „*Nein*“ auch ein „*Vielleicht*“ berücksichtigt. Bereits bestehende „best practice-Modelle“ könnten unter Punkt 10 als ermutigende Beispiele weitervermittelt werden.

b. Frage 6:

Die Anführung einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit unter den möglichen Antworten (56 Stunden – leider fehlen konkrete Angaben zur Bezugsquelle), die erheblich über der in der Arbeitszeitverordnung des Landes NRW für Beamtinnen und Beamte vorgesehenen Zeit liegt, hält die Pfarrvertretung – auch im Blick auf die vom Land abgeleitete Besoldung – für überaus bedenklich. Außerdem könnte dieser Wert im Beratungsprozess zu unrealistischen Erwartungen in kirchlichen Leitungsgremien führen, die dann aber darauf verweisen könnten, dass diese Zahl ja von Pfarrern und Pfarrerinnen qualifiziert sei. Damit wird das Anliegen der Handreichung konterkariert, die zu einer notwendigen „Verständigung über Erwartungshaltungen, Schwerpunkte oder eine(r) Anpassung des Aufgabenspektrums“ (so Präses Manfred Rekowski im Vorwort) führen will.

Die Festlegung einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, die die EU-Arbeitszeitrichtlinie übersteigt, hält die Pfarrvertretung für juristisch angreifbar und für eine erhebliche Gefährdung des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechtes. Dass derzeit viele Kolleginnen und Kollegen eine weit höhere Wochenarbeitszeit angeben, ist nur deshalb möglich, weil eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit ausdrücklich nicht benannt ist und somit in arbeitsrechtlicher Hinsicht auch nicht überprüft werden kann.

c. Frage 7:

Es besteht weitgehend Einvernehmen darüber, dass insbesondere bei den eingeschränkten Diensten eine Arbeitszeitbegrenzung vorgenommen werden muss. Die hier benannten Antwortmöglichkeiten gehen mit ihren Wahlmöglichkeiten aber hinter die derzeit geltenden rechtlichen Regelungen zurück, die nach VOED § 2 zur Eingrenzung ausdrücklich entweder die Bildung von Pfarr- oder Seelsorgebezirken oder die Festlegung bestimmter Dienstage – dem jeweiligen Stellenanteil entsprechend – vorsehen. Somit entfällt die erste Antwortmöglichkeit, die schon allein dadurch keinen Sinn ergibt, dass durch den entsprechenden Prozentsatz erst die Rahmenbedingungen für den eingeschränkten Dienst gesetzt werden.

d. Frage 9:

Mitglieder der Pfarrvertretung haben im Zusammenhang mit dem derzeit laufenden Beratungsprozess bereits mehrfach Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen im funktionalen Dienst geführt. Dabei wurde angemerkt, dass die Zeitvereinbarungsmodelle gerade für den Schuldienst noch Überarbeitungsbedarf haben. Es ist bislang nicht berücksichtigt, dass in den unterschiedlichen Bundesländern voneinander abweichende Arbeitszeitvorgaben gelten. Außerdem wurde bemängelt, dass gerade die „besonderen Belastungen“ (Handreichung S. 49) nicht berücksichtigt werden, obwohl mittlerweile in der überwiegenden Mehrzahl aller Schulpfarrstellen schultypübergreifend Kurse in der gymnasialen Oberstufe unterrichtet werden. Auch wird noch – nach entsprechenden Rückmeldungen der Arbeitsbereiche, zu denen die Pfarrvertretung ermutigt hat – zu klären sein, inwieweit „kirchliche“ Verpflichtungen (S. 50 ab Ziffer 5) übernommen werden können, wenn die Arbeitszeit (100 Prozent!) in einer vollrefinanzierten Schulpfarrstelle bereits mit den unter Ziffer 1 – 4 aufgeführten Aufgaben erfüllt ist.

4. Die Pfarrvertretung setzt sich ausdrücklich für die Festsetzung einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ein. Schon im Juli 2013 hat sich die Pfarrvertretung in einer Stellungnahme dafür ausgesprochen, eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Pfarrer und Pfarrerinnen mit 41 Stunden festzulegen. Außerdem möchte sie noch einmal für das Zeitvereinbarungsmodell A werben und verweist dazu auf ihre Stellungnahme vom 17. Juli 2013:

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

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

5. Die Pfarrvertretung fordert die Pfarrerinnen und Pfarrer in allen Arbeitsbereichen der Landeskirche ausdrücklich dazu auf, entsprechende Beratungs- und Beschlussprozesse in den Leitungsgremien anzustoßen, damit der Kirchenleitung möglichst viele Voten bis zum Rückmeldeschluss am 1. April 2015 übermittelt werden können. Allen Beteiligten wünscht die Pfarrvertretung gute und konstruktive Beratungen.

Peter Stursberg
Pfarrer und
Vorsitzender der Pfarrvertretung EKIR