



LS 2009 Drucksache 28

Vorlage de an die Landessynode

Alternative Formen pastoraler Dienste

A
BESCHLUSSANTRAG

1. Das Konzept "Angestellte Pastorinnen und Pastoren als theologisch Mitarbeitende" wird befürwortet.
2. Das Konzept "Agenturmodell für theologische Dienstleistungen" wird abgelehnt.

B
BEGRÜNDUNG

Die Landessynode 2007 hatte die Kirchenleitung beauftragt, über alternative Formen pastoraler Dienste zu beraten (Beschluss 9.X.1 und 2):

- X.1 Die Kirchenleitung wird beauftragt, der Landessynode 2009 einen Beschlussvorschlag zu der Frage vorzulegen, ob und wie alternative Formen des Pfarrdienstes und deren Finanzierung einzuführen und umzusetzen sind.*
- X.2 Die Kirchenleitung wird beauftragt, schon im Jahr 2007 in Aufnahme der Mitarbeit des Rheinischen Konventes Modelle in der Richtung neben- und ehrenamtliche pastoraler Dienste zu entwickeln.*

Gleichzeitig wird mit dem unter A vorgeschlagenen Beschluss dem Antrag der Kreissynode Wuppertal zum nebenamtlichen Pfarrdienst (LS 2007 Beschluss 4.41) Rechnung getragen.

Die Kirchenleitung hat eine Arbeitsgruppe zur Konzeptionsentwicklung eingesetzt, die "ausgearbeitete Modelle für die Landessynode 2009" (KL 12/07 Beschluss 18) vorlegen soll. Zwischenüberlegungen dieser Arbeitsgruppe wurden der Landessynode 2008 in Drucksache 1, Bericht der Kirchenleitung, bereits zur Kenntnis gegeben.

Grundsätzlich sind alternative Formen pastoraler Dienste neben dem ordentlichen Pfarrdienst und dem ehrenamtlichen pastoralen Dienst in zweifacher Weise denkbar:

1. Im Status der oder des angestellten Mitarbeitenden (Angestelltenmodell)
Dieses Konzept existiert bereits in einigen Gemeinden. Die beteiligten Ausschüsse befürworten dieses Modell unter der Voraussetzung, dass die Errichtung und Besetzung von Pfarrstellen nach den neuen Richtlinien dadurch nicht in Frage gestellt wird.
2. Als einzelne Dienstleistung auf Honorarbasis ('Agenturmodell')
Dieses Konzept wurde vom Theologischen Ausschuss und vom Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen einstimmig befürwortet. Beide Ausschüsse folgen den in der Konzeption vorgetragenen Argumenten und schlagen vor, das Modell zunächst für fünf Jahre zu erproben. Die vom Innerkirchlichen Ausschuss vorgebrachten Bedenken (s.u.) werden entweder als nicht stichhaltig (z.B. Arbeitszeitbemessung) oder als tolerabel (z.B. möglicherweise auftretende Konkurrenz) betrachtet.

Der Finanzausschuss lehnt das Konzept aus grundsätzlichen Erwägungen ab, die im Wesentlichen mit der Argumentation des Innerkirchlichen Ausschusses übereinstimmen. Sollte es aber dennoch im Verlauf des weiteren Diskussionsprozesses eine Mehrheit finden, wäre er mit den finanziellen Implikationen einverstanden.

Die befürwortenden Argumente sind im Konzept zusammengestellt (siehe Anlage 1)

Der federführende Innerkirchliche Ausschuss lehnt das Modell bei einer Enthaltung aus folgenden Gründen ab:

- Ehrenamtliche und berufliche Tätigkeit sowie Honorartätigkeit stehen konkurrierend nebeneinander.
- Konflikte sind absehbar bei der konkreten Entscheidung, ob eine Vertretung intern, ehrenamtlich oder auf Honorarbasis geregelt werden soll.
- Die Regelung der Vertretung durch die Superintendentin oder den Superintendenten wird erschwert, da die Nutzung einer Honorarkraft Kosten für die Kirchengemeinde oder den Kirchenkreis verursacht.
- Negative Auswirkungen auf Pfarrbild und Pfarrberuf werden befürchtet (z.B. unangemessene Bemessungen von Arbeitszeiten).
- Aufgrund der Konkurrenz wird zwischen den verschiedenen Diensten eher Unruhe als Klärung erreicht.
- Selbst die versuchsweise Einführung einer Agentur [gemeint ist: eines "Agenturmodells" V.L.] birgt die Gefahr, dass Gremien dieses Mittel nutzen, um notwendige strukturelle Anpassungen zu umgehen.

- Eine wünschenswerte Entlastung im Bereich der ländlichen pfarramtlichen Versorgung kann aufgrund fehlender Personen nicht erfolgen, da diese eher im städtischen Bereich zu finden sind.
- Ein Tätigwerden über einzelne Dienste hinaus kann nicht im Rahmen einer Honorarvereinbarung gestaltet werden.

Anlage 1: 'Agenturmodell'

Anlage 2: 'Angestellte Pastorinnen und Pastoren'

Anlage 3: Verordnung über die Vertretungskosten vom 01.12.2000

Anlage 4: Rundverfügung Pfarramtlicher Dienst als "selbständige Tätigkeit" vom 11.11.1999

Anlage 5: Auszug aus: Pfarrerin und Pfarrer als Beruf. Leitbild mit Musterdienstvereinbarung, Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, 2. Aufl. 2004.

Vorschlag der Kirchenleitung:

Überweisung an den Innerkirchlichen Ausschuss (IV) - federführend -, an den Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen (II) und an den Finanzausschuss (VI)

'AGENTURMODELL' FÜR THEOLOGISCHE DIENSTLEISTUNGEN

LS 2007 Beschluss 9.X.1 und 2; KL vom 14./15.12.07 - AG Agenturmodell vom 21.05.08¹

I. Grundlegendes

Die Synode des Kirchenkreises Aachen hat ein 'Agenturmodell'² für Theologische Dienstleistungen angeregt, über die Theologinnen und Theologen ohne Pfarramt zu Einzeldiensten gebucht werden könnten. Ein solches Modell stellt einen Baustein zur Erledigung des Beschlusses 9.X.1/2 der LS 2007 dar.

Für ein 'Agenturmodell' sprechen im Wesentlichen drei Gründe:

1. Die Verbindlichkeit, die durch die Ordination zwischen Kirche und Ordinierten gestiftet ist, braucht einen gestalteten und geordneten Raum für die in Zukunft zunehmende Anzahl der ordinierten Theologinnen und Theologen, die in keinem Pfarrdienstverhältnis stehen ("Pastorinnen und Pastoren im Ehrenamt"). Indem die Kirche Menschen ordiniert, geht sie die Verpflichtung ein, sie zu begleiten und ihnen beizustehen. Das Agenturmodell dient dazu, durch Vermittlung theologischer Dienstleistungen einen zusätzlichen Gestaltungsspielraum zu eröffnen.
2. Es soll möglich werden, mit der erworbenen beruflichen Qualifikation Teile des Lebensunterhaltes zu verdienen.³
3. Der zunehmende Vertretungsbedarf in den Gemeinden auf Grund des künftigen Wegfalls des Sonderdienstes und der Beschäftigungsaufträge sowie der Reduzierung der z.A.-Stellen erfordert neue Modelle zur Entlastung der Pfarrstelleninhaberinnen und -inhaber. Bei künftigen Vertretungsregelungen sollen die frei buchbaren Pastorinnen und Pastoren vorrangig bedacht werden.⁴

¹ Zur Arbeitsgruppe gehören: Sup. Bruckhoff, Sup. Dr. Dröge, Frau Köckler-Beuser, KR Dr. Lehnert (LKA), Pastorin i.E. Emge und Vikar Coors (Rheinischer Konvent), Pfr. Leh (DAS NETZ), sowie die Juristen Boecker und Dr. Klostermann, mit freundlicher Unterstützung von Frau Hieronimus.

² **IA** und **FA**: 'Agenturmodell' klingt nach zuviel. Besser wäre vielleicht: Honorartabelle für bezahlte theologische Dienste o.ä.

³ **PEA**, **IA**, **KO**: Die Abgrenzung zum säkularen freiberuflichen Markt (Trauerredner u.ä.) muss deutlich definiert werden.

⁴ **PEA**: Es sollte sich nicht nur um Vertretungsdienste, sondern auch um *Ergänzungsdienste* handeln, die ohne diesen Personenkreis nicht durchgeführt werden könnten.

IA und **KO**: Das Modell kann nur gelingen, wenn das neue System der Pfarrstellenerrichtung zuverlässig durchgeführt wird, denn solche Dienste dürfen die pfarramtliche Grundversorgung keinesfalls ersetzen.

FA: Lehnt das Modell im *Grundsatz* ab. Für den Fall, dass es im synodalen Prozess dennoch eine Mehrheit finden sollten, wird es als guter und in sich logischer Entwurf befürwortet.

TA: befürwortet einstimmig, das Modell als Pilotprojekt für zunächst fünf Jahre zu erproben

II. Das Modell

1. Grundsätzlich haben alle *Pastorinnen und Pastoren*⁵, die nicht in einem bezahlten Dienstverhältnis zur EKIR stehen, die Möglichkeit, theologische und pastorale Dienstleistungen anzubieten. Der Dienst in der Gemeinde, die eine Pastorin oder einen Pastor zur Erhaltung der Ordinationsrechte durch Presbyteriumsbeschluss in den Verkündigungsdienst eingebunden hat, bleibt - analog zu den Prädikantinnen und Prädikanten - ehrenamtlich. Allerdings kann auch der regelmäßige Dienst im Rahmen des 'Agenturbetriebs' die Ordinationsrechte erhalten. In diesem Falle wird der Beschluss zur Einbindung in den Verkündigungsdienst durch das Kollegium des Landeskirchenamtes gefasst.⁶
2. Die anzubietenden Dienste können sich auf ein breites Spektrum erstrecken: von der einzelnen Amtshandlung bis zu partiellen Vertretungen und einzelnen Projekten etc.
3. Es wird empfohlen, die Vergütung nach Honorarrichtlinien (s. u. unter III) vorzunehmen.⁷ Zu diesem Zweck wird die Verordnung über die Vertretungskosten (s. u. unter IV) erweitert um einen Abschnitt 'echte Vertretungskosten'. Die Abrechnung erfolgt - ähnlich wie im Bereich der Erwachsenenbildung - direkt über Honorarverträge. Ein solches Vertragsverhältnis wird nur zur beauftragenden Gemeinde bzw. zum beauftragenden Kirchenkreis geschlossen, nicht zur Landeskirche. Musterverträge werden ins Internetportal der EKIR eingestellt.
4. Der Umfang der einzelnen Dienste muss so bemessen sein, dass kein Angestelltenverhältnis begründet werden muss.
5. Die Superintendentinnen und Superintendents, die nach der KO für Vertretungsregelungen innerhalb ihrer Kirchenkreise zuständig sind, stellen die geschwisterliche Vermittlung und die Verbindung dieser pastoralen Dienste mit den übrigen gemeindlichen Diensten sicher.⁸ Die Buchung der Personen erfolgt im Rahmen der Kirchenordnung durch Presbyterium / Gemeindeverband oder KSV in Abstimmung mit den Superintendentinnen und Superintendents und ist an das Dimissoriale der zuständigen Pfarrerin bzw. des zuständigen Pfarrers gebunden.

⁵ Alle ordinierten Theologinnen und Theologen können nach ihrem Ausscheiden aus dem Dienst auf Antrag ihre Ordinationsrechte behalten, sofern sie durch ein Leitungsorgan in den regelmäßigen öffentlichen Verkündigungsdienst eingebunden werden. In diesem Fall führen sie nach § 34 Abs. 5 PfdG und § 6 AG PfdG die Amtsbezeichnung "*Pastorin*" bzw. "*Pastor*".

⁶ **PEA:** Angefragt wird, ob diese Personengruppe dann weiterhin als Pastorin bzw. Pastor "im Ehrenamt" bezeichnet werden können.

IA und **FA:** Die Auswirkungen auf Pfarrbild und Ekklesiologie müssen bedacht werden.

IA und **TA:** Der Prädikantendienst wird eigentlich nicht berührt, da dieser von vornherein als Ehrenamt konzipiert ist.

⁷ **IA:** Hier muss Scheinselbständigkeit vermieden werden. Daher kann es sich immer nur um Empfehlungen handeln.

⁸ **IA:** Müsste gewährleistet sein.

6. Der 'Agenturbetrieb' erfolgt über ein Internetportal, das beim Landeskirchenamt (Abt.I; Internetabteilung) eingerichtet wird. Hier werden Informationen über die Person, ihre Schwerpunkte, ihre Einsatzmöglichkeit, ihre Kontaktadresse zusammengestellt. Angaben und Referenzen über erfolgte Dienste können ebenfalls aufgeführt werden.⁹
7. Notwendige Haushaltsmittel für Sachkosten, insbesondere für die Einrichtung des Portals, werden aus dem Personalplanungsfonds zur Verfügung gestellt. Außerdem werden einige Stunden Sachbearbeitung pro Monat benötigt (Pflege der Web-Seite sowie Vermittlungshilfen u.ä. für Gemeinden).¹⁰
8. Die von der Kirchenleitung beauftragte AG begleitet und gestaltet in Kooperation mit Abteilung I des Landeskirchenamtes die Startphase des 'Agenturmodells' und entwickelt es weiter.¹¹
9. Der 'Agenturbetrieb' wird zusätzlich unterstützt von DAS NETZ e.V. Hier werden - im Sinne eines Fördervereins - u.a. Spenden verwaltet. Wie die Zusammenarbeit im Einzelnen aussehen könnte, muss mit dem Vorstand des Vereins noch geklärt werden.
10. Der 'Agenturbetrieb' wird von der AG evaluiert. Genaue Verfahren (Rückmeldebögen o.ä.) müssen noch entwickelt werden.

III. Honorarrichtlinien

Die folgenden Honorarvorschläge gehen aus von einer Stundenvergütung von € 20,-.¹² Eine Arbeitszeitberechnung für pastorale Dienste gibt es in der EKIR bisher nicht, wohl aber in anderen Landeskirchen. Der folgende - noch

⁹ Wird vom **FA** befürwortet, falls das Modell überhaupt realisiert wird.

Hier könnten auch Personen, die sich nicht nur für Vertretungsdienste, sondern auch für ein Angestelltenverhältnis außerhalb einer Pfarrstelle interessieren, aufgeführt werden.

PEA: Dieses Portal sollte aktiv gestaltet werden und nicht als Kontaktbörse sich selbst überlassen bleiben.

¹⁰ Diese sollen aus der Pfarrbesoldung refinanziert werden (LKA - 03.06.08). **FA** keine Einwände.

¹¹ **IA**: Qualitätssicherung muss gewährleistet werden.

¹² Das entspricht etwa EG 13 BAT-KF oder A 13 einer mittleren Dienstalterstufe geteilt durch 38,5 Stunden. Maßgeblich ist die Tabelle über die Stundenentgelte nach dem BAT-KF. Sinnvoll ist es hier als Durchschnittswert – parallel zu der Regelung für die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker – von den Beträgen nach der Stufe 3 auszugehen. Hier ergibt sich Stundenentgelt in Höhe von gegenwärtig 19,71 €.

ausführlich zu diskutierende ¹³ - Vorschlag orientiert sich grob am Modell der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz ¹⁴:

- Gottesdienst	8 Std.	160,00 €
- Einzelne Amtshandlung	6 Std.	120,00 €
- Stunde KU/KA	2,5 Std.	50,00 €
- Besuch	1,5 Std.	30,00 €
- Wochenendseminar (2 Tage, Leitung mit Vorbereitung)	32 Std.	640,00 €
- Bibelarbeiten / Seminare (je Abend)	4 Std.	80,00 €

Die Bezahlung erfolgt direkt durch die auftraggebende Ebene (Kirchengemeinde, Kirchenkreis etc.)¹⁵

Material- und Fahrtkosten werden erstattet. Die Honorare müssen von den gebuchten Pastorinnen und Pastoren selbst versteuert werden.

IV. Rechtliche Änderungen

Modifiziert bzw. aufgehoben werden müssten folgende Bestimmungen:

a) *Pfarramtlicher Dienst als "selbständige Tätigkeit" - Rundverfügung des Landeskirchenamtes an die Kreissynodalvorstände, Presbyterien und Verbandsvorstände' vom 11. November 1999*¹⁶

Hier muss differenziert werden zwischen pfarramtlichem Dienst und pastoralen Diensten. Der pfarramtliche Dienst innerhalb von Pfarrstellen wird durch die pastoralen 'Agenturdienste' im Grundsatz nicht berührt und kann von diesen nicht ersetzt werden.

Diese Rundverfügung basiert in ihrem Verständnis pfarramtlichen Dienstes auf dem Pfarrdienstgesetz. Durch das Rheinische Ordinationsgesetz aber werden Ordination und Pastoren-/Pastorinnen-Titel von ihrer Bindung an das Pfarramt gelöst. Von daher müsste eigentlich auch das Pfarrdienstgesetz modifiziert werden.

¹³ **PEA:** Diese Honorare sind zu niedrig bemessen. Sie gehen davon aus, dass jemand 40 Stunden pro Woche gebucht wird. Freiberufliche Honorare müssen höher sein. Gut wäre ein Mindestsatz mit Verhandlungsspielraum nach oben. Eine angemessene Honorierung würde auch ein Imageaufwertung für den Pfarrberuf nach sich ziehen.

IA: Es wird angeregt, sich evtl. an den VHS-Honoraren zu orientieren. Außerdem müssen Versorgungsanteile eingerechnet werden. Hier wird deutlich, dass die Arbeitszeitfrage auch im Pfarrberuf geklärt werden müsste.

FA: Die Honorare sind zu hoch (für die Gemeinde) und zu niedrig (für die Personen) zugleich!?

TA: Die Sichtbarmachung der realen Kosten pastoraler Dienste wird im Rahmen von NKF ohnehin erforderlich sein. Die Zuordnung von Arbeitszeiten wird begrüßt, weil dadurch auch die innere Wertigkeit pastoraler Aufgaben reflektiert und entschieden werden muss.

¹⁴ Aus: Pfarrerin und Pfarrer als Beruf. Leitbild mit Musterdienstvereinbarung, Berlin, 2. Aufl. 2004, 14ff.

¹⁵ **PEA:** Wäre es denkbar, dass der Kirchenkreis einen Sockelbetrag zur Verfügung stellt?

¹⁶ Rechtssammlung Nr. 734

b) Verordnung über die Vertretungskosten für Theologen und Theologinnen (Vertretungskostenverordnung - VKVO) vom 1. Dezember 2000¹⁷

Diese Verordnung muss erweitert werden um eine dritte Möglichkeit der Vertretung:

1. Die Vertretung von Pfarrerinnen und Pfarren untereinander innerhalb eines Kirchenkreises erfolgt - wie bisher - unentgeltlich.
2. Die angeordnete Vertretung durch Pfarrstelleninhaberinnen und -inhaber über Kirchenkreisgrenzen hinaus wird - wie bisher - nach der geltenden Verordnung vergütet.
3. Die Vertretung durch Pastorinnen und Pastoren im Agenturmodell erfolgt nach den neuen Honorarrichtlinien unter III.

¹⁷ Rechtssammlung Nr. 735

Anlage 2

ANGESTELLTE PASTORINNEN UND PASTOREN ALS THEOLOGISCH MITARBEITENDE

LS 2007 Beschluss 9.X.1 und 2 - KL 14./15.12.07 - AG 'Agenturmodell' vom 21.05.08¹

I Die Möglichkeit der Anstellung

1. Neben den Einrichtungen der Diakonie und den freien Werken haben auch Kirchengemeinden und Kirchenkreise grundsätzlich die Möglichkeit, privatrechtliche Arbeitsverhältnisse mit ordinierten Theologinnen und Theologen für bestimmte begrenzte Arbeitsfelder zu begründen. Solche Arbeitsverhältnisse existieren bereits in mehreren Gemeinden.
2. Diese Theologinnen und Theologen sind keine Pfarrerrinnen und Pfarrer, sondern pastoral ausgebildete und ordinierte Mitarbeitende (d.h. u.a.: keine Beteiligung an der Gemeindeleitung qua Amt, kein "Pfarramt", keine Dauerpräsenz, keine Residenzpflicht, keine Zuständigkeit für einen Pfarrbezirk, kein Dimissorialrecht, kein Siegelrecht etc.).
3. Solche Arbeitsverhältnisse können und dürfen nicht anstelle von ordentlichen Pfarrstellen eingerichtet werden und diese nicht ersetzen. Sie können immer nur zusätzlich eingerichtet werden, wenn die pfarramtliche Versorgung gemäß des durch die Kirchenleitung nach den neuen Richtlinien zugewiesenen Pfarrstellenkontingentes und des kreiskirchlichen Rahmenkonzeptes für den Pfarrdienst gewährleistet ist. Der Bestand ordentlicher Pfarrstellen wird somit durch solche Dienstverhältnisse nicht gefährdet.²
4. Die Arbeitsverhältnisse erfolgen auf der Basis des jeweils geltenden kirchlichen Arbeits- und Vergütungsrechts und sind vom Anstellungsträger voll zu finanzieren. Die Vergütung liegt bei EG 13 nach BAT-KF. Refinanzierungen durch Dritte sowie Befristungen bis zu 2 Jahren sind möglich.³

II. Der Status außerhalb einer Pfarrstelle angestellter Theologinnen und Theologen

¹ Zur Arbeitsgruppe gehören: Sup. Bruckhoff, Sup. Dr. Dröge, Frau Köckler-Beuser, KR Dr. Lehnert (LKA), Pastorin i.E. Emge und Vikar Coors (Rheinischer Konvent), Pfr. Leh (DAS NETZ), sowie die Juristen Boecker und Dr. Klostermann, mit freundlicher Unterstützung von Frau Hieronimus.

² **IA, KO:** Das Funktionieren des neuen Pfarrstellensystems **muss unbedingt gewährleistet sein!** Kirchenkreise und Gemeinde müssen **verpflichtet** werden, die zugeschriebenen Pfarrstellen auch wirklich einzurichten. Die angestellten Pastorinnen und Pastoren erhalten daher keinesfalls volle *pfarramtliche* Rechte.

FA: Hat keine Einwände gegen das Modell.

TA: Befürwortet das Modell.

³ Hier gelten die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

1. Alle ordinierten Theologinnen und Theologen können nach ihrem Ausscheiden aus dem Dienst auf Antrag ihre Ordinationsrechte behalten, sofern sie durch ein Leitungsorgan in den regelmäßigen öffentlichen Verkündigungsdienst eingebunden werden.⁴ In diesem Fall führen sie nach § 34 Abs. 5 PfdG⁵ und § 6 AG PfdG⁶ die Amtsbezeichnung "Pastorin" bzw. "Pastor".
2. Die Zuständigkeiten dieser außerhalb einer Pfarrstelle angestellten Pastorinnen und Pastoren werden in einer Dienstanweisung bzw. einer Stellenbeschreibung festgelegt.
3. Diese Pastorinnen und Pastoren bleiben in Bezug auf Amtshandlungen grundsätzlich an das Dimissoriale der zuständigen Pfarrerrinnen und Pfarrer gebunden (Art. 62a Abs.3 KO; vgl. Art. 57 KO).
4. Die Dienst- und Fachaufsicht führt das Presbyterium gemäß Art. 66 Abs.3 KO (analog KSV oder Vorstandsvorstand) und kann entscheiden, wer die Dienst- und Fachaufsicht im einzelnen ausüben soll. Daneben unterstehen sie gemäß Art.121 Abs.3 KO und § 4 Abs.4 OrdG der Aufsicht der Superintendentin oder des Superintendenten.⁷
5. Sie sind gemäß Art. 62 a Abs.2 KO ins Presbyterium wählbar, aufgrund des Angestelltenverhältnisses aber genau wie andere beruflich Mitarbeitende der Kirchengemeinde gemäß Art.17 und 18 KO nur entsprechend dem Mitarbeiterwahlgesetz.

⁴ Es wird vorgeschlagen, die regelmäßige Teilnahme an den Dienstleistungen des Agenturmodells als gleichwertig anzusehen. In diesem Falle erfolgt die Einbindung durch das Kollegium des Landeskirchenamtes.

⁵ Rechtssammlung Nr. 700

⁶ Rechtssammlung Nr. 701

⁷ Die Tatsache, dass hier sozusagen eine doppelte Aufsicht besteht, muss im Arbeitsvertrag Rechnung getragen werden, da sonst anders als im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis auch bei schwerwiegendem Verstoß gegen die Lehre die Superintendentin oder der Superintendent nicht unmittelbare Maßnahmen ergreifen kann, sondern darauf angewiesen ist, zunächst das Presbyterium anzuweisen, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Ein unmittelbares Handeln von Superintendentin oder Superintendent sollte aber im Rahmen der öffentlichen Wortverkündigung möglich sein. Dieses Anliegen ließe sich wiederum durch einen entsprechend ausgestalteten Genehmigungsvorbehalt lösen lassen, der entsprechende arbeitsvertragliche Regelungen voraussetzt (Mustervertrag wäre sinnvoll).

**Verordnung
über die Vertretungskosten
für Theologen und Theologinnen
(Vertretungskostenverordnung – VKVO)**

Vom 1. Dezember 2000

(KABl. 2001 S. 37)

geändert durch Verordnung vom 15. November 2002 (KABl. S. 345)

Aufgrund von § 20 Absatz 4 der Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung¹ erlässt die Kirchenleitung folgende Verordnung:

§ 1

(1) Nach § 55 Absatz 2 des Pfarrdienstgesetzes² sind die Pfarrer und Pfarrerinnen innerhalb eines Kirchenkreises zu gegenseitiger Vertretung verpflichtet. Ist eine Vertretungsregelung innerhalb des Kirchenkreises ausnahmsweise nicht möglich, so kann ein benachbarter Pfarrer oder eine benachbarte Pfarrerin eines anderen Kirchenkreises im gegenseitigen Einvernehmen der beteiligten Superintendenten oder Superintendentinnen mit der Vertretung beauftragt werden.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Pastoren und Pastorinnen im Sonderdienst sowie Gemeindemissionare und Gemeindemissionarinnen.

§ 2

Soweit eine Vertretungsregelung nach § 1 nicht möglich ist, können auch andere Ordinierte mit ihrem Einverständnis mit der Wahrnehmung einzelner pfarramtlicher Dienste beauftragt werden.

§ 3³

(1) Die anlässlich einer Vertretung entstehenden notwendigen Auslagen (z. B. Telefongebühren, Kosten für Verpflegung und Unterkunft, Fahrtkosten) werden erstattet. Die Erstattung der Fahrtkosten für die Benutzung privateigener Verkehrsmittel erfolgt nach den Bestimmungen der Kraftfahrzeugverordnung.

(2) Werden im Rahmen von § 2 einzelne pfarramtliche Dienste vertretungsweise von Theologen und Theologinnen wahrgenommen, erhalten sie keine Vergütung. Für einen von dem Superintendenten oder der Superintendentin festzustellenden Vertretungsfall kann eine Vergütung nach § 4 gewährt werden.

¹ Nr. 730.

² Nr. 700.

³ § 3 umbenannt in § 3 Abs. 1, Abs. 2 angefügt durch Verordnung vom 15. November 2002 (KABl. S. 345) mit Wirkung ab 1. Januar 2003.

§ 4¹

Die Vergütung beträgt:

- | | |
|--|----------|
| a) für einen Hauptgottesdienst, auch einschließlich Taufen und Feier des heiligen Abendmahls | 40,00 €, |
| b) für andere Gottesdienste | 25,00 €, |
| c) für eine Taufe, Trauung oder Bestattung | 35,00 €, |
| d) für kirchlichen Unterricht pro Unterrichtsstunde | 25,00 €. |

§ 5

(1) Die aufgrund dieser Verordnung anfallenden Vertretungskosten sind bei einer Vertretung während eines Urlaubs, einer Erkrankung oder dienstlichen Abwesenheit des Stelleninhabers oder der Stelleninhaberin von der kirchlichen Körperschaft zu tragen, bei der die Vertretung wahrgenommen wird. Das gilt entsprechend im Falle einer Vakanzvertretung.

(2) In allen übrigen Fällen sind die Vertretungskosten von dem oder der Vertretenen selbst zu tragen, sofern nicht im Einzelfall eine andere Regelung getroffen ist.

§ 6

Das Landeskirchenamt wird ermächtigt, die Vergütungssätze nach § 4 Absatz 3 nach Ablauf von drei Jahren den allgemeinen Vergütungserhöhungen anzupassen.

§ 7

(1) Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2001 in Kraft.

(2) Gleichzeitig treten die Richtlinien über die Vertretungskosten für Theologen und Theologinnen vom 25. Februar 1993 (KABl. S. 93) außer Kraft.

¹ § 4 neu gefasst durch Verordnung vom 15. November 2002 (KABl. S. 345) mit Wirkung ab 1. Januar 2003.

**Pfarramtlicher Dienst als „selbständige Tätigkeit“-
Rundverfügung des Landeskirchenamtes an die
Kreissynodalvorstände, Presbyterien
und Verbandsvorstände**

Vom 11. November 1999

geändert durch Beschluss vom 4. Mai 2004 (KABl. S. 226)

Aus gegebener Veranlassung hat die Kirchenleitung in ihrer Sitzung am 11.06.1999 folgenden Beschluss gefasst, der im Kirchlichen Amtsblatt S. 230 veröffentlicht wurde:

„Pfarramtliche Aufgaben können nicht als selbständige Tätigkeit (sog. Honorarverträge) wahrgenommen werden. Darauf gerichteten Anträgen auf Genehmigung einer Nebentätigkeit kann daher nicht entsprochen werden.“

Diese Klarstellung war notwendig geworden, weil das verständliche Bemühen von Leitungsorganen, die Aufgabenerfüllung in allen Bereichen durch Flexibilisierung kostengünstig zu gestalten, auch zu der Überlegung führen kann und bereits geführt hat, pfarramtliche Aufgaben außerhalb einer Pfarrstelle als selbstständige/freiberufliche Tätigkeit im Rahmen eines sog. Honorarvertrages zu vergeben.

Dem steht aber das Verständnis des Pfarrdienstes, wie es in den Artikeln 49 bis 60 und 62 der Kirchenordnung¹ seinen Niederschlag gefunden hat, entgegen. Dieser Dienst ist nur in enger inhaltlicher und formaler Bindung an die Kirche möglich. Insbesondere müssen das Visitationsrecht und die Fach- und Dienstaufsicht rechtlich so verbindlich geregelt sein, wie das nur in einer Pfarrstelle und bei öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen möglich ist. Daher sieht Artikel 54 Abs. 2 der Kirchenordnung und das Pfarrdienstgesetz die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses bei Übertragung einer Pfarrstelle vor, ausnahmsweise im begründeten Einzelfall ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis.

Sofern darüber hinaus ein pfarramtlicher Dienst außerhalb einer Pfarrstelle geleistet werden soll, müssen Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die die Aufsicht verbindlich regeln. Der Abschluss von Honorarverträgen ist ausgeschlossen, weil die Aufsicht nicht geregelt ist.

Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, wonach Arbeitnehmer ist, wer seine vertraglich geschuldete Leistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere darin, dass der Beschäftigte dem Weisungsrecht seines Vertragspartners (Arbeitgeber) unterliegt. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Diese Kriterien müssen bei der Wahrnehmung pfarramtlicher Aufgaben auch außerhalb einer Pfarrstelle erfüllt

¹ Nr. 1.

sein. Deshalb ist auch aus arbeitsrechtlichen Gründen der Abschluss eines Honorarvertrages nicht möglich.

Wegen der Einzelheiten der Vertragsgestaltung wird gebeten, gegebenenfalls mit dem Arbeitsrechtsdezernat des Landeskirchenamtes in Kontakt zu treten. Bei der inhaltlichen Gestaltung des Dienstes und deren Ausformulierung in der Dienstanweisung steht das jeweilige örtliche Dezernat des Landeskirchenamtes gerne beratend zur Verfügung.

Anlage 5

Anlage 1 (zu Abschnitt 3 Aufgaben und Arbeitszeit von Pfarrerinnen und Pfarrern)

Als Richtwerte können für die wöchentliche Arbeitszeit einer Pfarrerin, eines Pfarrers angenommen werden: Vollstelle = 54 Stunden, 80 Prozent Beschäftigung = 43,2h, Teilzeit mit 50 Prozent = 27 Wochenstunden usw.

Die Berechnung der Zeiten für die einzelnen Aufgabenfelder bildet einen **Rahmen**. Begabungen können die vorgeschlagenen Zeiten verkürzen. Wo Aufgaben schwer fallen, braucht es eventuell längere Vorbereitungszeiten.

PfarrerIn/Pfarrer achtet bewusst auf ihr/sein eigenes Zeitmanagement und nimmt ihre/seine Stärken und Schwächen wahr. Sie oder er trägt die Verantwortung für einen ausgewogenen Vorschlag der zeitlichen Anteile.

Im Gespräch mit dem Gemeindegemeinderat/den Gemeindegemeinderäten wird deutlich gemacht, welchen Anteil am gesamten Dienst die Wahrnehmung einzelner Aufgaben haben soll. Die unterschiedlichen Anforderungen in den Kirchenjahreszeiten finden Beachtung.

Die Zeit für „Unvorhergesehenes“ ist notwendig. Sie hat ihren Grund im Öffentlichkeitscharakter des Amtes. Auch Menschen außerhalb von Gemeinden nehmen diese Zeit in Anspruch.

Die Fahrtzeiten sollen in die einzelnen Handlungsfelder eingerechnet werden.

Alle aufgeführten Rechnungen sind als Beispiele zu verstehen, die nach den gemeindlichen Aufgaben und nach den Vorbereitungs- und Durchführungszeiten der Pfarrerinnen und Pfarrer im Einzelnen besprochen werden. Die unterschiedlichen Situationen in Stadt- und Landgemeinden sind in den Beispielen angedeutet.

Die nachfolgenden Richtwerte stellen keine zu erfüllende Norm dar, sondern sind **Orientierungswerte**.

1. Gottesdienste

Richtwerte: 8h Vorbereitung und 1,5h gehaltener Gottesdienst.

Rechenbeispiel Stadt/Land: Bei 14-tägigem Gottesdienst sind 4h Vorbereitungszeit und 0,75h anzusetzen: zusammen 4,75h je Woche.

Bei 3 Gottesdiensten pro Sonntag werden 8h Vorbereitung und 3 x 1,5h Gottesdienstzeit angesetzt: zusammen 12,5h je Woche.
z.B. Stadt 4,75h / Land 12,5h

2. Kasualien

Richtwerte: jeweils das Gespräch, die Gottesdienst- bzw. Predigtvorbereitung, Organisatorisches und Durchführung gehören zu je einer Amtshandlung. Die durchschnittliche Anzahl kann durch die Statistik der Taufen, Trauungen, Beerdigungen in den Gemeinden ermittelt werden.

Rechenbeispiel hier: bei 500 Gemeindegliedern 2h pro Woche, bei 1000 Gemeindegliedern etwa 4h pro Woche. Hier sind durchschnittlich 27 Kasualien pro Jahr und 1000 Gemeindeglieder angenommen, die 8h Vorbereitung und Durchführung beinhalten. (8h x 27 Kasualien geteilt durch 52 Wochen)

z.B. Stadt 6h / Land 2h

3. Seelsorge

Richtwert: pro Besuch 1 bis 1,5h

Der Richtwert soll helfen, Zeit für Seelsorgegespräche und -besuche fest einzuplanen. Zu der reinen Gesprächszeit gehört die nötige Nacharbeit.

z.B. Stadt 8h / Land 6h

4. Bildung und Unterweisung

KU, RU, JG, Kreise, Seminare, Ehrenamtliche. Richtwerte: zu jeder zu haltenden Stunde gehören 0,5 bis 1,5h Vor- und Nachbereitungszeit.

Sie kann in der direkten Vorbereitung liegen oder (bei wiederkehrenden Themen) in die Zeit für Beratungen, zusätzliche Mitarbeit an Projekten, Elternabenden u.a. einfließen.

z.B. KU Stadt 4h / Land 5h

RU Stadt 3h / Land 3h

JG, Kreise, ... Stadt 8h / Land 5h

Für diese Dienstaufgaben in der Gemeinde, werden 50 - 60 Prozent der Arbeitszeit benötigt.

Werden diese Zeiten nicht in dem Umfang benötigt, kommen sie den Aufgaben nach regionalen Besonderheiten zu gute.

5. Leitung und Verwaltung

Richtwerte: in diesen Stunden sind keine Verwaltungsaufgaben angenommen, die sich aus Bautätigkeiten, Friedhofsverwaltung, Gebäudeverwaltung u.a. ergeben. Für die allgemeinen Verwaltungsaufgaben wie Kirchenbuchführung, Finanzverwaltung, Sitzungsvorbereitungen,

Antragswesen werden ehrenamtlich Mitarbeitende eingeführt und begleitet. Repräsentationsaufgaben können zwischen GKR Vorsitzenden und Pfarrerin/Pfarrer wechseln.

z.B. Stadt 6h / Land 6h

6. Theologische Arbeit

Richtwerte: Pfarrkonvente bei einer durchschnittlichen Dauer von 6h monatl. = 1,5h; Dienstberatungen zu inhaltlichen Vorbereitungen von Kreisen/besonderen Veranstaltungen = 1,5h; eigene theologische Arbeit und gesellschaftspolitische Fragestellungen 3h. Hier sind die theologischen Arbeiten für Gottesdienste und Amtshandlungen nicht mit veranschlagt.

z.B. Stadt 6h / Land 6h

7. Unvorhergesehenes

Richtwert: die Zeit für Unvorhergesehenes soll 10 Prozent des Dienstumfangs nicht unterschreiten. Nicht planbare Aufgaben bestimmen den Pfarrdienst in beträchtlichem Maß. Zugleich soll ein Spielraum für innovative Arbeit bleiben.

z.B. Stadt 6h / Land 6h

Beispiele: Aufgaben und Arbeitszeit für Pfarrerinnen und Pfarrer im Teildienst (50 Prozent)

Stadt (mehrere Pfarrstellen)		Land (kleiner Sprengel, 1 weitere Mitarbeiterin)
1. Gottesdienste	3h -3-wöchiger Rhythmus	9,5h - wöchentl./14-tägig zwei Gottesdienste
2. Kasualien	3h	1h
3. Seelsorge	4h	4h
4. Unterweisung	2h KU/RU 4,5h Kreise	3h KU/RU
5. Leitung, Verwaltung	2h	2h
6. Theologische Arbeit	6h	5h (weniger Dienstberatung)
7. Unvorhergesehenes	3h	3h

Beispiele zu Aufgaben und Arbeitszeit aus anderen Landeskirchen

a) Ev. Kirche in Hessen und Nassau

	50% Stadt, mehrere Pfarrstellen	50% Landpfarrstelle mehrere Gemeinden
1. Gottesdienste weitere Gottesdienst- stationen	7,5h	7,5h 1,5h
2. Kasualien	2,5h	2,5h
3. Seelsorge	2h	
4. Unterweisung KU, RU Jugendarbeit	7,5h	7,5h 2h
5. Leitung, Verwaltung	9,5h Aufgaben nach Prioritäten der Gemeinde	4h

b) Kirchenprovinz Sachsen

1. Gottesdienst	2h
2. Kasualien	0,5h
3. Seelsorge	2,5h
4. Unterweisung Kreise in d. Gemeinde	2h 4h
5. Leitung, Organisation	5h
6. Vorbereitung Weiterbildung, Konvente	6h 3h
7. Unvorhergesehenes	2h