

# Pfarr- Dienst

Eine Anregung  
der Pfarrervertretung der Evang.  
Landeskirche in Württemberg  
als Handreichung zur  
Formulierung  
von Geschäftsordnungen und  
Dienstauftragsbeschreibungen  
im Gemeindepfarrdienst  
2002

# Tun und Lassen mit Konzept

# **Pfarr- Dienst**

Eine Anregung  
der Pfarrervertretung der Evang.  
Landeskirche in Württemberg  
als Handreichung zur  
Formulierung  
von Geschäftsordnungen und  
Dienstauftragsbeschreibungen  
im Gemeindepfarrdienst  
2002

# **Tun und Lassen mit Konzept**

## Inhaltsverzeichnis

1. Ziele	3
Kommunikation der Erwartungen	
Realistische und deshalb befriedigende Aufgaben-Beschreibung	
Mit Prozentzahlen leben lernen	
2. Kontexte	4
Das Projekt „Notwendiger Wandel“	
Das Projekt „Pfarrplan“	
Theologische Glaubwürdigkeit im gelebten Pfarrdienst	
Finanzielle Engpässe und die Bedeutung des Pfarrdiensts	
3. Anfragen	6
Grundsätzliche Einwände und Bemerkungen dazu	
Einwände gegen die Folgewirkungen und Bemerkungen dazu	
4. Lösungsansätze	9
5. Vorschlag	10
<u>Anlagen:</u>	
Anlage 1: Zeitansätze	14
Anlage 2: Durchschnittliche Arbeitsbelastung einer Pfarrerin oder eines Pfarrers im Gemeindepfarrdienst in der Evang. Landeskirche in Württemberg	17
Anlage 3: Leer-Formulare für die Beratung des Dienstauftrags im KGR:	
Formular A: Notwendige Beratungen und Klärungen im Blick auf die Pfarrstelle im Ganzen des Kirchenbezirks	20
Formular B: Erhebung der erwarteten Dienste der Pfarrerin oder des Pfarrers in der Gemeinde und der dafür nötigen Zeit	22
Formular C: Erhebung des Beratungsbedarfs über den Umfang der erwarteten Dienste der Pfarrerin oder des Pfarrers in der Gemeinde	24

Herausgegeben von der Pfarrervertretung der Evang. Landeskirche in Württemberg.  
Geschäftsstelle: Schulstraße 6, 73117 Wangen,  
Tel.: 0 71 61 / 1 31 39; Fax: 0 71 61 / 1 26 77;  
eMail: Pfarrervertretung.Wuerttemberg@t-online.de

1. Auflage September 2002

Druck: Druckerei „Haus auf der Wart“ im Diakoniewerk Karlshöhe, 71638 Ludwigsburg

Für Kommentare, Stellungnahmen und Diskussionsbeiträge an obige Anschrift danken wir.

## 1.ZIELE

Die Pfarrervertretung verfolgt mit der hier vorgelegten Broschüre<sup>1</sup> drei Ziele:

### 1. Kommunikation der Erwartungen

Dass Erwartungen von Seiten der Kirchengemeinde an die Pfarrerin oder den Pfarrer bestehen, ist eine unbestreitbare Tatsache. Diese beziehen sich unter anderem auch auf den Umfang der dienstlichen Aktivitäten.

*Über Erwartungen, Möglichkeiten und Grenzen offen reden.*

In umgekehrter Richtung sind ebenfalls Erwartungen vorhanden. Diese zielen unter anderem auch darauf, dass in der Gemeinde die Schwerpunkte und Grenzziehungen bei den dienstlichen Aktivitäten der Pfarrerin oder des Pfarrers akzeptiert werden.

Die Kommunikation dieser wechselseitigen Erwartungen zwischen Kirchengemeinde und Pfarrerin oder Pfarrer ist unerlässlich. Dass sie auch wirklich stattfindet und gelingt, ist jedoch keineswegs selbstverständlich. Wo aber dieser Klärungsprozess im Blick auf den erwarteten und leistbaren Umfang des Diensts der Pfarrerin oder des Pfarrers ausbleibt, entsteht im Lauf der Zeit ein beachtliches Konfliktpotenzial.

Die Handreichung der Pfarrervertretung will Konflikte vermeiden, indem sie ein offenes Gespräch über die Erwartungen sowie über die Möglichkeiten und Grenzen des Diensts der Pfarrerin oder des Pfarrers anregt.

### 2. Realistische und deshalb befriedigende Aufgaben-Beschreibung

„Dass Sie überhaupt Zeit für mich haben bei all Ihren vielen Aufgaben!“ Derartige Ausrufe von Gemeindegliedern beim Besuch des Pfarrers oder der Pfarrerin sind kein Einzelfall. Das Pendant dazu auf Seiten der Pfarrerin oder des Pfarrers ist der Seufzer: „Für Besuche und Seelsorge bleibt viel zu wenig Zeit wegen all der anderen Aufgaben.“

*Klar benennen, was zu tun und was zu lassen ist.*

Hier spiegelt sich am konkreten Beispiel das Grundproblem wider, dass durch Überlastung mit Aufgaben der Dienst unbefriedigend wird<sup>2</sup> – und das letztlich zum Schaden für die Pfarrerin oder den Pfarrer, für die Gemeinde und für das Pfarrer- oder Pfarrereinnenbild insgesamt.

Eine realistische Aufgabenbeschreibung dagegen benennt in angemessener Weise das Leistbare und das Erwartbare, eröffnet Frei-

<sup>1</sup> Mit dieser Broschüre wird der unter dem Titel „Arbeit mit Maß und Ziel“ im Jahr 1993 veröffentlichte Diskussionsbeitrag der Pfarrervertretung aufgegriffen und auf der Grundlage der aktuellen Entwicklungen und Diskussionen weiterentwickelt.

<sup>2</sup> „Wenn man heute einen Pfarrer oder eine Pfarrerin fragt, worunter er oder sie am meisten leidet, wird die Antwort lauten: ‚Unter dem anhaltenden Eindruck ständiger Überforderung ...‘, kurz: an der Arbeit ‚ohne Maß und Ziel‘“. Ilse Junkermann in a u b 13/2001 S.538.

räume für individuelle Akzente und wahrt zugleich ein angemessenes Maß an dienstfreier Zeit. Auf diese Weise bleiben Motivation, Kreativität und Zufriedenheit im Pfarrdienst auf lange Sicht erhalten.

Die Pfarrervertretung will mit diesem Papier zu solch realistischer Aufgabenbeschreibung beitragen.

### 3. Mit Prozentzahlen leben lernen

*Begrenzungen praktikabel formulieren.*

Eingeschränkte Dienstaufträge gehören mittlerweile zum alltäglichen Erscheinungsbild im Gemeindepfarrdienst unserer Landeskirche. Außerdem gibt es Verbindungen mit Sonderdienstaufträgen, gesonderte Übertragungen von Seelsorgebezirken oder Religionsunterrichts-Deputaten und anderes mehr.

Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchengemeinden leben also längst mit der Erfassung von Dienstaufträgen in Prozentzahlen. Zugleich gibt es Vorgaben der Kirchenleitung, wie die Prozentzahlen in dienstfreie Zeiten umzusetzen sind.<sup>3</sup>

Jedoch bleibt es ganz dem Gespräch der Kirchengemeinde mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer überlassen, den Katalog der Aufgaben und Tätigkeiten zu vereinbaren, die in der jeweils prozentual festgelegten Dienstzeit zu leisten sind. Diese Offenheit birgt beachtliches Konfliktpotenzial in sich. Grenzziehungen der Pfarrerin oder des Pfarrers stoßen auf Unverständnis in der Gemeinde (und oft auch bei Pfarrerskolleginnen und -kollegen); und deren umfangreiche Erwartungen werden von der Pfarrerin oder dem Pfarrer als Weigerung empfunden, die Einschränkung des Dienstauftrags anzuerkennen.

Es gilt also, einen Weg zu finden, den Umfang von vollen und von eingeschränkten Dienstaufträgen in einer transparenten Weise zum Ausdruck zu bringen. Nur dann gelingt es, im Gemeindepfarrdienst auch mit Prozentzahlen zu leben – und das so, dass der Dienst weder als defizitär noch als überfordernd erfahren wird.

Die Pfarrervertretung will mit dieser Handreichung dazu beitragen.

## **2. KONTEXTE**

Der Pfarrdienst ist derzeit im Gespräch – und das aus verschiedenen Gründen, in verschiedener Perspektive und im Zusammenhang mit verschiedenen Projekten. Die vorliegende Handreichung ist Niederschlag dieses Gesprächs und zugleich Beitrag dazu.

### *Konzentration, Kooperation, Delegation sollen im Pfarrdienst gestärkt werden.* 1. Das Projekt „Notwendiger Wandel“<sup>4</sup>

Im Rahmen des Projekts „Notwendiger Wandel“ wurden neue Akzente gesetzt im Blick auf das Gemeindeverständnis und in Verbindung damit auch hinsichtlich des Verständnisses des Pfarrdiensts. Rückt als Bild für die Gemeinde jetzt in den Vordergrund die Rede vom Leib Christi werden.

<sup>3</sup> vgl. § 4 Abs. 1 der Verordnung über Pfarrstellen mit eingeschränktem Dienstauftrag (RS 444).

<sup>4</sup> vgl. dazu die Broschüren des Evang. Oberkirchenrats von Württemberg „Notwendiger Wandel“ (1995/1998) und „Neues wächst!“ (2001)

und seinen Gliedern, so wird im Blick auf den Pfarrdienst ganz bewusst Abschied genommen von dem Bild des „Hans Dampf in allen Gassen“. Stattdessen wird eine Konzentration auf die spezifischen pfarramtlichen Dienste (Verkündigung, Seelsorge, Bildung, Begleitung und Förderung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) angestrebt, die umgesetzt werden soll durch Kooperation und Delegation. Ausdrücklich wird in diesem Zusammenhang einer „Kultur des Lassens zu Gunsten einer Kultur gezielten Handelns“ das Wort geredet.<sup>5</sup>

Ohne hier auf die weiteren Details des Projekts einzugehen, ist doch erkennbar: Eine transparente, klare Aufgabenbeschreibung im Pfarrdienst in einer auch und gerade durch die Gemeinde verantworteten Konzentration auf die spezifischen Aufgaben von Verkündigung, Seelsorge und Unterricht ist sinnvoll und notwendig.

Die vorliegende Handreichung nimmt diesen Impuls des Projekts „Notwendiger Wandel“ auf.

### 2. Das Projekt „Pfarrplan“<sup>6</sup>

In der Württembergischen Landeskirche werden einerseits Pfarrstellen umverteilt zwischen den Dekanaten, andererseits wird die Gesamtzahl der Pfarrstellen den finanziellen Möglichkeiten der Landeskirche und den demografischen Gegebenheiten angepasst, konkret: gekürzt. Das Projekt, das dies bewerkstelligen soll, trägt den Titel „Pfarrplan“.

Auch hier soll nicht auf die Details des Projekts eingegangen werden. Doch zu betonen ist, dass die Palette der Dienstauftrags-Varianten durch dieses Projekt nahezu unüberschaubar geworden ist. Unzählige Kombinationsmöglichkeiten mit Sonderaufträgen unterschiedlichster Art, zusätzliche Übertragungen von Seelsorgebezirken, Religionsunterrichts-Deputaten oder Einzelaufgabenbereichen sind nun in den Bezirken zu finden. Von Seiten des Oberkirchenrats und der Landessynode wurde ausdrücklich betont, dass eine landeskirchenweite Vergleichbarkeit der einzelnen Dienstaufträge untereinander dadurch aufgegeben wurde; vielmehr seien diese nun primär bezirksintern zu vergleichen.

In der Konsequenz bedeutet dies, dass eine klar kommunizierte und für alle Beteiligten transparente Quantifizierung des jeweiligen Dienstauftrags vor Ort unerlässlich ist. Auf diese Herausforderung reagiert die vorliegende Handreichung.

### 3. Theologische Glaubwürdigkeit im gelebten Pfarrdienst

Die Mitte evangelischer Verkündigung ist die Botschaft von der Rechtfertigung aller Menschen durch den Glauben und nicht durch Werke. Die Grundaufgabe des Pfarrdiensts besteht dann darin, diese befreiende Botschaft des Evangeliums der Gemeinde in all ihren Lebensvollzügen gegenüberzustellen.

<sup>5</sup> Ilse Junkermann in aub 13/2001 S. 546

<sup>6</sup> Vgl. dazu die Broschüren des Evang. Oberkirchenrats von Württemberg „Pfarrplan“ (1998), „Pfarrplan, Die Auswertung“ (1999) und „Pfarrplan, Schritte zur Umsetzung“ (2000).

*Im Ergebnis ein buntes Puzzle von verschiedenen Dienstaufträgen.*

*Gefährdung der Verkündigung durch Zeitdruck und Überlastung.*

Diese Grundaufgabe ist gefährdet, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer gehetzt um die Erfüllung eines zu umfangreichen Aufgabenkatalogs bemüht ist und darüber weder Zeit für eigene Spiritualität noch für ausreichende theologische Reflexion findet. Ein angemessener zeitlicher Rahmen für die gründliche Exegese und Meditation von Bibeltexten ist deshalb zentrale Voraussetzung für eine sachgemäße Erfüllung der Grundaufgabe der Verkündigung.

Zudem leidet die Glaubwürdigkeit solcher Verkündigung, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer selbst kontinuierlich als rastlos, überlastet und ganz von den Werken in Beschlag genommen erlebt wird – ganz zu schweigen von der demotivierenden inneren Spannung zur eigenen Glaubensüberzeugung bei der Pfarrerin oder dem Pfarrer selbst.

Insofern versteht sich diese Handreichung als Beitrag zur sachgemäßen Erfüllung und zur Wahrung der Glaubwürdigkeit des gelebten Pfarrdiensts.

#### 4. Finanzielle Engpässe und die Bedeutung des Pfarrdiensts

*Unnötige Belastungen der Diskussion um Finanzen vermeiden*

Knapper werdende Finanzen provozieren in den landeskirchlichen Debatten verständlicherweise auch Nachfragen über die Bedeutung und das finanzielle Gewicht des Pfarrdiensts. Eine Akzeptanz des großen Gewichts des Pfarrdiensts innerhalb der Landeskirche setzt voraus, dass die Erfahrungen in den Gemeinden mit Pfarrerinnen und Pfarrern nicht negativ belastet sind durch unerfüllte, weil nicht klar kommunizierte Erwartungen.

Die vorliegende Handreichung geht auf diese Anforderung ein und versteht sich als Beitrag zur sachlichen Diskussion.

### 3. ANFRAGEN

Gegen den Versuch, den Pfarrdienst mit Zeitanätzen zu quantifizieren, werden immer wieder verschiedene Einwände vorgebracht, die entweder grundsätzlicher Art sind oder sich gegen die Folgewirkungen solcher Quantifizierung wenden. Diese Einwände werden in ihrer unterschiedlichen Akzentuierung hier nun kurz skizziert. Die kursiv gedruckten Teile stellen ihnen einige Argumente entgegen.

#### 1. Grundsätzliche Einwände und Bemerkungen dazu

- Der Wunsch, die Arbeitszeit im Pfarramt zu regeln, beruhe auf einer Fehleinschätzung des Berufs. Arbeitszeit und Freizeit seien - wie in einigen anderen Berufen auch - kaum zu trennen. Pfarrerin- oder Pfarrer-Sein sei so etwas wie ein Lebensstil. Dies sei vor der Berufswahl bekannt und gehöre zu den Bedingungen des Berufs.

*„Pfarrberuf als Lebensstil“?*

*Profession heißt gerade nicht: Totale zeitliche Beanspruchung*

*Demgegenüber ist festzuhalten, dass der spezifische Lebensstil des Pfarrerinnen- oder Pfarrerseins in der neueren Diskussion unter dem Stichwort der Profession erfasst wird, wobei deutlich wird, dass Arbeit und Person nicht im Sinne totaler zeitlicher Beanspruchung miteinander verschmelzen, sondern durch die Übereinstimmung von Berufspraxis und persönlichem Lebensentwurf.*

*Zugleich wird eine Begrenzung der dienstlichen Tätigkeit um ausreichender Erholungs- und Rekreationszeiten willen bewusst mit dem Verständnis des Pfarrberufs als Profession in Einklang gebracht.*

*Ganz abgesehen davon stellen die Realitäten in den Pfarrfamilien vor die Situation, dass eine vollständige zeitliche Verschmelzung von Pfarrdienst und Familie von den Familien oft nicht (mehr) akzeptiert wird, insbesondere angesichts häufig anderweitiger beruflicher Tätigkeit des Ehepartners oder der Ehepartnerin.*

- Die Arbeitszeit lasse sich deshalb nicht sachgerecht festlegen, da völlig verschieden qualifizierte Arbeiten auszuführen seien (die dienstliche Teilnahme am Neujahrsempfang des Bürgermeisters z.B. könne nicht in gleicher Weise gewichtet werden wie die Abhaltung einer Beerdigung).

*„Die Tätigkeiten sind einfach zu verschieden ..“?*

*Dass die verschiedenen Tätigkeiten mit unterschiedlichen Belastungen verbunden sind, ist nicht von der Hand zu weisen. Diesem Problem trägt aber einerseits die gesonderte Erfassung von Vorbereitungszeiten Rechnung; zum anderen wird die Mischung der verschiedenen Tätigkeiten auf den verschiedenen Pfarrstellen sich im Durchschnitt einander angleichen; und zum Dritten wird der Einwand dadurch relativiert, dass derlei Tätigkeiten - wie stressarm sie auch sein mögen - die Pfarrerin oder den Pfarrer stets daran hindern, die Zeit mit ihrer Familie, im Freundeskreis oder zur eigenen Erholung zu verwenden und eben eine dienstliche Beanspruchung darstellen.*

*Es gilt, die Unterschiede angemessen zu erfassen.*

- Sowohl die Verquickung von Berufs- und Privatleben wie auch die freie Einteilung der verschieden qualifizierten Belastungen seien als eine Chance des Berufs zu verstehen und nicht durch Reglementierungen zu beenden.

*„Zerstört nicht die Chancen des Pfarrberufs!“*

*Allerdings hat sich gerade die vermeintliche Chance der Verquickung von Berufs- und Privatleben nach Aussagen vieler zum ausdrücklichen Problem entwickelt.*

*Und wenn die Chance zum Problem wird?*

- Es sei unmöglich, die völlig verschiedenen möglichen Dienstaufträge miteinander in ein Beziehungssystem zu setzen (z.B. Altenheimseelsorge einerseits und die Geschäftsführung in einer großen Kirchengemeinde mit drei Kindergärten andererseits).

*„Vergleichen geht nicht“?*

*Jedoch wird hier zumindest der Versuch unternommen, die Vielfalt der Dienstauftragsformen mit einem überindividuellen Formular so zu erfassen, dass ein transparenter Dialog darüber zu Stande kommen kann.*

*Es braucht das rechte Mittel zum Vergleich.*

## 2. Einwände gegen die Folgewirkungen von Zeitansätzen und Bemerkungen dazu

„Job-Mentalität“?

- Es bestehe die Gefahr, dass Pfarrerinnen und Pfarrer ihren Beruf nur noch als „Job“ verstehen könnten; die Arbeit würde dann - nach Erreichen der Soll-Stundenzahl - erliegen, egal, was anstehe.

Überforderung führt zur Job-Mentalität

*Dass eine Pfarrerin oder ein Pfarrer den eigenen Dienst nicht als Berufung, sondern als „Job“ verwirklichen könnte - diese Gefahr besteht unabhängig davon, ob Regelungen bezüglich der Arbeitszeit bestehen oder nicht. Die Erfahrung zeigt, dass permanente Überbeanspruchung durch zu hohe Erwartungen oder zu viele Aufgaben zu demotiviertem „Dienst nach Vorschrift“ führen kann. Grenzziehungen, die in der Folge notgedrungen vorgenommen werden, sind dann rein individuell bestimmt – und können auch sehr eng sein („Job“).*

„Pfarrdienst mit Zeitkontrolle“?

- Eine zeitliche Festlegung könnte zu einem Kontrollinstrument werden. Die Gemeinde könnte sich als Aufsichtsorgan gegenüber der Pfarrerin oder dem Pfarrer verstehen und entsprechend verhalten, so dass weder die Zuständigkeiten noch die individuellen Fähigkeiten der Pfarrerin oder des Pfarrers angemessen in den Blick genommen würden.

Es geht um Kommunikation, nicht um Kontrolle

*Ein offenes Gespräch zwischen Pfarrerin oder Pfarrer und Kirchengemeinderat über gemeinsam vereinbarte dienstliche Aktivitäten bewirkt noch keine Veränderung der grundsätzlichen Verhältnisbestimmung von Pfarrerin oder Pfarrer und Kirchengemeinderat, wie sie in der KGO formuliert ist. Vielmehr können und sollen dadurch die jeweiligen Erwartungen präzisiert, nachvollziehbar und kommunizierbar werden.<sup>7</sup>*

„Mehr Pfarrstellen nötig“?

- Eine derartige Sichtweise könnte dazu führen, dass mehr Pfarrstellen benötigt würden - mit entsprechenden finanziellen Folgen.

Nach anderen Lösungen suchen!

*Derartige Befürchtungen sind angesichts der finanziellen wie personellen Kapazitäten der Landeskirche unrealistisch; vielmehr wird darüber zu beraten sein, ob die eine oder andere bisher an die Pfarrstelle gekoppelte Tätigkeit künftig auf andere Weise oder von einer anderen Person erbracht werden oder auch gänzlich wegfallen kann.*

Alles in allem hält die Pfarrervertretung angesichts der genannten Notwendigkeiten die verschiedenen Einwände insgesamt für nicht so gravierend, dass sie eine Diskussion des Anliegens verhindern sollten.

## 4. LÖSUNGSANSÄTZE

Die Pfarrervertretung geht davon aus, dass im Bereich der technischen Hilfen und der Ausstattung der Pfarr- bzw. Gemeindebüros von den Kirchengemeinden im eigenen Interesse die entsprechenden Investitionen vorgenommen werden, um Möglichkeiten zur Effektivierung der Arbeit und zur Entlastung zu nutzen (Kopiergerät, Anrufbeantworter, Faxgerät, Telefonanlage mit ISDN-Anschluss, PC mit Internetzugang und eMail-Adresse etc.).

*Die Nutzung technischer Möglichkeiten sollte sich von selbst verstehen.*

Eine entsprechende Bestärkung und Unterstützung von Seiten der Kirchenleitung sollte keiner weiteren Diskussion mehr bedürfen, sondern sich angesichts der aktuellen Herausforderungen und Möglichkeiten von selbst verstehen.

Auf diesem Wege ist zwar eine sinnvolle Entlastung im Pfarrdienst zu erreichen – die Verbesserung der technischen Ausstattung kann jedoch nicht die Kommunikation der Erwartungen und die Formulierung von Dienstaufträgen ersetzen.

Bei der Suche nach einem Konzept für diese Aufgabe hat die Pfarrervertretung bereits in ihrer Broschüre „Arbeit mit Maß und Ziel“ drei Möglichkeiten erörtert, jedoch schon damals im Vorfeld als unpraktikabel auch wieder verworfen:

- a) Die Begrenzung des Dienstauftrags durch eine Arbeitszeit-Obergrenze

„Schalterzeiten“?

Nach diesem Modell wäre die Pfarrerin oder der Pfarrer berechtigt, nach Erreichen einer bestimmten Anzahl von Wochenarbeitsstunden die Tätigkeit zu beenden. Dieses Modell verträgt sich jedoch nicht mit dem Verständnis des Pfarrdienstes als Profession – und es überlässt der Pfarrerin oder dem Pfarrer allein die Entscheidung, mit welchen Arbeiten und mit welcher Intensität die vorgegebenen Stunden gefüllt werden. Eine qualifizierte Kommunikation der Erwartungen jenseits der Diskussion über das Gesamtstundenquantum findet nicht statt.

- b) Die Festlegung des Dienstauftragsumfangs nach „Stresspunkten“

„Stresspunkte“?

Hierbei werden die unterschiedlichen Tätigkeiten im Pfarrdienst mit „Stresspunkten“ gewichtet und eine Gesamt-Punktzahl festgelegt. Sieht man einmal von der Schwierigkeit ab, die sich daraus ergibt, dass die subjektive Wahrnehmung hier stark differiert, so bleiben als Nachteile dieses Modells: Es ist kompliziert zu handhaben, und letzten Endes liefe es darauf hinaus, jene Arbeit, die viel Freude macht, als stressarm gering zu bewerten und umgekehrt. Dies entspräche - das ist einzuräumen - einer bestimmten protestantischen Tradition; die Pfarrervertretung hält sie jedoch nicht für zukunftsweisend.

- c) Die Formulierung eines Dienstauftrags über einen „Sockel von Einsatzstunden“

Sockelzeiten?

Denkbar wäre auch, einen Dienstauftrag über die Zahl der Dienste, deren Zeitbedarf im Voraus objektiv feststeht („Ein-

<sup>7</sup> Vgl. auch das entsprechende Papier der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen „Leitfaden zu einer Übereinkunft zur Gestaltung der Dienste in einem Kirchspiel“ von 2001.

satzstunden“), zu formulieren. Es würde dann nur ein zeitlicher Sockel von einer bestimmten Höchstzahl an Einsatzstunden festgeschrieben. Dadurch wäre ausreichend Freiraum zur Vor- und Nachbereitung dieser Dienste und für andere notwendige Aufgaben garantiert.

Allerdings beinhaltet dieses Modell gravierende Unschärfen, weil die Einsatzstunden hinsichtlich ihrer Vorbereitungszeit völlig verschieden sein können (zehn Stunden Religionsunterricht sind dann eben nicht vergleichbar mit zehn Stunden Altenheim-Seelsorge).

Die Nachteile all dieser Lösungsansätze haben die Pfarrervertretung veranlasst, das folgende Modell zur Diskussion zu stellen.

## 5. VORSCHLAG

*Der erhobene durchschnittlichen Arbeitsumfang im württ. Gemeindepfarramt ...*

Ausgangspunkt der Überlegungen waren für die Pfarrervertretung

- die Herausforderungen durch die Realitäten bei den unterschiedlichen Stellenprofilen (eingeschränkte Dienstaufträge, Dienstauftragskombinationen etc.),
- die Erfahrungen vielfacher Überfrachtung von Dienstaufträgen,
- die Schwierigkeiten, überhaupt noch eigene Schwerpunkte bilden zu können,
- die Probleme, Zeiten frei zu halten für theologische Arbeit,
- die Fülle und Dichte dienstlicher Belastungen, die auch kaum Raum lässt für eigene Spiritualität.

Die Pfarrervertretung hat sodann versucht, ausgehend von den Zahlen der jährlichen „Statistik des Kirchlichen Lebens“ in Württemberg den durchschnittlichen Arbeitsumfang im württembergischen Gemeindepfarramt zu erheben.

*... verknüpft mit durchschnittlichen Zeitanisätzen ...*

Dazu wurde die Zahl der Gemeindeglieder und die Anzahl der Gottesdienste, Amtshandlungen usw. durch die Zahl der im Gemeindepfarramt Tätigen geteilt. Danach wurden die einzelnen Dienste hinsichtlich ihres Gesamtzeitbedarfs (Vorbereitung, Durchführung und Nacharbeit) gewichtet. Ausgegangen wurde dabei von den Diensten, die in der Regel in jeder Kirchengemeinde anfallen, sowie von Zeitanisätzen, wie sie eine Pfarrerin oder ein Pfarrer mit Berufserfahrung benötigt<sup>8</sup>.

*... ergibt eine fiktive durchschnittliche Wochenarbeitszeit ...*

Das Ergebnis der Berechnung von durchschnittlicher Zahl von Diensten mit dem dafür erforderlichen Zeitaufwand ergibt dann eine fiktive durchschnittliche Gesamtwochenarbeitszeit für die in der Auflistung erfassten Tätigkeiten. Fiktiv ist diese Zahl im doppelten Sinne: Als Durchschnittszahl ist sie über-individuell zu verstehen, und als reine Berechnungszahl erfasst sie die Realität nur unvollständig, da faktisch zu den genannten Tätigkeiten meist noch andere Aufgaben hinzu kommen (be-

sondere Projekte, Schwerpunktbildungen etc.), deren Bewältigung im vorhandenen Zeitrahmen eben „irgendwie“ erfolgt.

**Mit dieser fiktiven durchschnittlichen Gesamtwochenarbeitszeit wird also vor allem sichtbar gemacht, dass bei angemessenem und befriedigendem Zeitaufwand für Vorbereitung, Durchführung und Nacharbeit der genannten Tätigkeiten meist schon eine Überfrachtung des Dienstauftrags gegeben ist. Daraus folgt, dass für sonstige Aufgaben, für Unvorhergesehenes oder für Projekte, die den persönlichen Begabungen des Pfarrers oder der Pfarrerin entsprechen, eigentlich kein Spielraum mehr besteht. Da faktisch jedoch Derartiges dennoch geschieht, wird es offensichtlich ermöglicht auf Kosten der anderen, von der Gemeinde aber erwarteten Tätigkeiten, auf Kosten der Vorbereitungszeit oder auf Kosten der eigenen persönlichen Kraftreserven.**

**Die so errechnete fiktive durchschnittliche Gesamtwochenarbeitszeit ohne Freiraum für Besonderes und Unvorhergesehenes ergab eine Summe von 57,03 Stunden und macht damit das real gegebene Überlastungsproblem sichtbar<sup>9</sup>.**

Nach dieser fiktiven Durchschnittsberechnung geht die Pfarrervertretung davon aus, dass eine **entsprechende Berechnung** dann auch **im konkreten Einzelfall** möglich sein muss. Die Pfarrervertretung schlägt daher vor, für jedes Gemeindepfarramt<sup>10</sup> (einschließlich der Teildienstaufträge) eine Berechnung des durchschnittlich wöchentlich erforderlichen Zeitaufwands durchzuführen. Erst auf dieser Grundlage kann vor Ort nicht nur über Aufgaben und Gefühle von Über- und Unterforderung, sondern auch über Zeitaufwand und mögliche bzw. unmögliche Schwerpunktsetzungen diskutiert werden.

**Voraussetzung für dieses Unternehmen ist eine landeskirchenweite Einigung über pauschale (!) Zeitanisätze für einzelne pfarramtliche Dienste** - ohne Berücksichtigung des individuellen Arbeitstempos. Es ist unwahrscheinlich, dass es auch nur eine Pfarrerin oder einen Pfarrer gibt, die oder der genau die pauschal verlangte Zeit benötigt. Jede und jeder wird irgendwo schneller und anderswo langsamer sein. In der Summe freilich dürften sich die Abweichungen ausgleichen. Und nur als pauschale Angaben stellen die Zeitanisätze eine über-individuell kommunizierbare Arbeitsgrundlage dar.

**Eine weitere Voraussetzung ist sodann, sich auch über die Summe dessen, was ein voller Dienstauftrag sein soll, zu einigen.** Dabei wird auch die regelmäßige Arbeitszeit anderer vergleichbarer Berufe zu berücksichtigen sein. Auch diese Einigung wird auf der Ebene der Landeskirche geschehen müssen. In diesem Diskussionspapier wird vorgeschlagen, sich an dem von der thüringischen

*... die die Überlastung, den Zwang zur Improvisation und somit den Gesprächs- und Handlungsbedarf sichtbar macht.*

*Detailgespräche sind vor Ort nötig, ...*

*... aber die Zeitanisätze ...*

*... und die Höchstgrenzen sollten landeskirchenweit vereinbart werden.*

<sup>8</sup> Vgl. Odenwald, Pfarrstellen-Vergleich-System, EOK Karlsruhe 1987, Seite 6; ergänzt durch eigene Erfahrungen und Befragungen von KollegInnen.

<sup>9</sup> Immerhin sieht das Konzept der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen vor, dass 20% der Wochenarbeitszeit noch für „Unvorhergesehenes“ freigehalten werden sollen (vgl. a.a.O. S. 12f.). Im württembergischen Oberkirchenrat wurde sogar einmal ein Ansatz von 30% als wünschenswert genannt.

<sup>10</sup> Der Vorschlag erfaßt nicht die besonderen Strukturen von Sonderpfarrämtern.

Landeskirche angesetzten Zeitmaß von 54 Wochenstunden für einen vollen Dienstauftrag zu orientieren – ein Ansatz, den die Pfarrerververtretung im Grundsatz als zu hoch ansieht, auf den sie sich jedoch vorläufig aus Gründen der Praktikabilität einlässt, da er die einzige bisher von einer Landeskirche offiziell genannte quantitative Festlegung eines vollen Dienstauftrags darstellt.

*Vor Ort sind unabweisbare Pflichten und veränderbare Aufgaben zu unterscheiden.*

Wenn dann auf dieser Grundlage im Kirchengemeinderat darüber beraten wird, welche Tätigkeiten im Dienstauftrag enthalten sein sollen, dann sollte dabei mit im Blick sein die Unterscheidung zwischen

- unabweisbaren Pflichten, die weder der Kirchengemeinderat noch die Amtsinhaberin oder der Amtsinhaber verändern können, mit den entsprechenden pauschalen Zeitanätzen;
- und Aufgaben, die veränderbar sind, die also der Verfügung durch Kirchengemeinderat und Pfarrerin oder Pfarrer unterliegen. Hier können, abhängig von den besonderen Gegebenheiten vor Ort und abhängig vom Begabungsprofil der Amtsinhaberin oder des Amtsinhabers, Schwerpunkte gebildet werden.

*Max. 2/3 der Zeit für Unabweisbares!*

**Nach Auffassung der Pfarrerververtretung darf der Zeitaufwand für den Bereich der „unabweisbaren Pflichten“ zwei Drittel der Gesamtarbeitszeit nicht überschreiten. Ein Drittel der Arbeitszeit sollte nämlich für Unvorhergesehenes und für besondere Schwerpunkte zur Verfügung stehen (siehe Seite 24 oben).**

Für eine möglichst einheitliche Form der Berechnung vor Ort schlägt die Pfarrerververtretung vor, die Formulare der Anlage 3 zu verwenden. Dies ermöglicht gegebenenfalls auch einen Vergleich mit der Durchschnittsberechnung (Anlage 2) und mit anderen Pfarrstellen.

*Dienstaufträge regelmäßig überprüfen.*

Sinnvolle Anlässe für eine solche Überprüfung eines Dienstauftrags könnten sein: Wiederbesetzungen, Visitationen, Kirchengemeinderats-Bilanzen und -Zwischenbilanzen.

Wenn dabei festgestellt wird, dass der Zeitaufwand für „unabweisbare Pflichten“ die landeskirchliche Zeitvereinbarung wesentlich überschreitet, könnten und müssten Konsequenzen gezogen werden, z.B.

- Reduzierung des Pflichtenkatalogs durch Verzicht auf Dienste, oder
- Delegation einzelner Dienste an andere hauptamtliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen.

Bei Unterschreitung wären entsprechende Maßnahmen gegenläufig möglich, was gegebenenfalls anlässlich eines Stellenwechsels auch eine Reduzierung des Dienstauftrages und seiner Besoldung zur Folge haben könnte.



## Anlage 1: Zeitansätze

### GRUNDSÄTZLICHES:

Wenn hier Zeitansätze für Aufgabenbereiche formuliert werden, dann nur als allgemeine **Durchschnittswerte**; diese **schließen individuelle Abweichungen ausdrücklich ein**. Es wird dann allerdings davon ausgegangen, dass sich die Abweichungen nach unten an der einen Stelle und die nach oben an der anderen Stelle gegenseitig ausgleichen, so dass rechnerisch die durchschnittlichen Ansätze doch wieder ihr Recht haben.

Indem ausdrücklich von individuellen Abweichungen ausgegangen wird, ist zugleich klargestellt, dass die angeführten Zeitansätze **grundsätzlich nicht** herangezogen werden können für eine detaillierte zeitliche Überprüfung oder gar Kontrolle des Diensts der einzelnen Pfarrerin oder des einzelnen Pfarrers. Vielmehr haben sie ihren Sinn allein im Kontext der Formulierung und der turnusmäßigen Überprüfung der Dienstauftragsbeschreibung, um den Umfang der erwarteten Dienste auf der Grundlage überindividueller realistischer Kriterien transparent zu kommunizieren.

Weil auf diese Weise auch angemessene Zeiträume für eine intensive und qualitativ fruchtbare Vorbereitung verlässlich eingeplant werden, dient eine Formulierung der Dienstaufgaben auf der Basis dieser Zeitansätze der Steigerung nicht nur der Berufszufriedenheit der Pfarrerin oder des Pfarrers, sondern auch der Qualität der Arbeit.

Von diesen Grundsätzen ausgehend, hält die Pfarrervertretung folgende durchschnittlichen Zeitansätze bei einer berufserfahrenen Pfarrerin oder einem berufserfahrenen Pfarrer für realistisch:

#### 1. GOTTESDIENSTE

- a. **Predigtgottesdienste:**  
Vorbereitung 8 Stunden, Feier des Gottesdiensts mit entspr. Rahmen 1,5 Stunden; insgesamt: 9,5 Stunden
- b. **Sondergottesdienste, Andachten**  
Passionsandachten, Schüler-Gottesdienste, Goldene Hochzeiten oder Konfirmationen, Einweihungs- oder Jubiläumsfeiern, etc.:  
Vorbereitung 1,5 Stunden, Durchführung 1,0 Stunden;  
insgesamt 2,5 Stunden

#### 2. KASUALIEN

- a. **Taufen**  
Besuch bei der Familie, Vorbereitung der Ansprache, Feier der Taufe:  
1,5 Stunden; Nachbesuch: 0,5 Stunden;  
insgesamt: 2,0 Stunden
- b. **Trauungen**  
Gespräch(e) mit dem Brautpaar; Vorbereitung der Ansprache, Durchführung der Trauung, 1 Nachbesuch; insgesamt: 7,0 Stunden
- c. **Beerdigungen**  
Trauerbesuch: 1,5 Stunden; Vorbereitung der Ansprache, Durchführung des Trauergottesdienstes, Nachbesuch: 4,5 Std.  
insgesamt: 6,0 Stunden

#### 3. SEELSORGE

- a. Besuche bei **Konfirmandeneltern**: jeweils 1,5 Stunden
- b. **Geburtstagsbesuche** bei 70., 75. und ab dem 80. Geburtstag: je 1 Stunde
- c. Seelsorge in **besonderen Fällen** (Krankenbesuche u.ä.): jeweils 1 Stunde

#### 4. UNTERRICHT

- a. **Religionsunterricht**  
Deputat bei durchschnittlicher Gemeindegröße (1223 Gemeindeglieder):  
6 Wochenstunden;  
Arbeitszeit pro Unterrichtsstunde insgesamt 1,73 Stunden (dieser Wert ergibt sich aus den Werten für Gymnasiallehrer: 23 Unterrichtsstunden entsprechen einer 40-Stunden-Woche);  
insgesamt also: 10,38 Stunden
- b. **Konfirmandenunterricht**  
30 Doppelstunden pro Jahr (à 2 x 1,73 Stunden), 3 Elternabende (6 Std.), Konfirmandenwochenende (32 Std.): 141,8 Stunden pro Jahr;  
bei 44 Arbeitswochen pro Jahr (6 Wochen Urlaub, 1 Woche Krankheit, 1 Woche Fortbildung, z.B. Pfarrkonvent) entspricht dies einer wöchentlichen Gesamtarbeitszeit: 3,22 Stunden

#### 5. PERSONALFÜHRUNG

- a. **Personalentwicklungsgespräche, Anlassgespräche, Konfliktmanagement, Geburtstagsbesuche, Seelsorge**  
pro angestellte/n Mitarbeiter/in: 4 Stunden im Jahr.  
pro ehrenamtliche/n Mitarbeiter/in: 1 Stunde im Jahr.
- b. **Weiterbildung und Begleitung Ehrenamtlicher**  
pro Veranstaltung: 3 Stunden Vorbereitungszeit, 2 Stunden Dauer

#### 6. THEOLOGISCHE ARBEIT

Lektüre, eigene Fortbildung, Fortbildungsveranstaltungen (außer Pfarrkonvent):  
4,0 Stunden<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dieser Ansatz stellt ein Postulat dar, das die Pfarrervertretung erhebt, wenn Pfarrerinnen und Pfarrer ihre theologische Qualifikation ernst nehmen wollen; zugleich ist damit auch die Anregung und Erwartung der Personaldezernentin des OKR wenigstens zu 2/3 aufgenommen, die 6 Stunden theologische Arbeit pro Woche empfiehlt. Bei eingeschränkten Dienstaufträgen müsste allerdings auch dieser Zeitansatz entsprechend reduziert werden.

## 7. ERWACHSENENBILDUNG / ALLGEMEINE GEMEINDEARBEIT

- a. **Gemeindekreise** (Gruppen, Kreise, Bibelstunde):  
pro Veranstaltung 2 Stunden Vorbereitung und 2 Stunden Veranstaltungsdauer
- b. **Kinderkirchvorbereitung:**  
je Mitarbeiter/innen-Treffen 1 Stunde Vorbereitung und 1,5 Stunden Dauer: insgesamt 2,5 Stunden
- c. **Besondere Feste und Feiern**  
pro Fest 10 Stunden für Vorbereitung und Durchführung

## 8. VERWALTUNG

- a. **Leitung** (Gremienarbeit incl. Sitzungsvorbereitung, Dienstbesprechungen, sonstige Planungs- und Verwaltungssitzungen in Ausschüssen o.ä.): wöchentlich 3,0 Stunden.<sup>2</sup>
- b. **Büroarbeit** (Telefon, Formulare, Ablage, Lektüre der Dienstpost): wöchentlich 7,0 Stunden.<sup>2</sup>
- c. **Öffentlichkeitsarbeit** (Gemeindebrief, Mitteilungsblatt, Presse etc.): wöchentlich 1 Stunde<sup>3\*\*\*\*</sup>

## 9. ÜBERPAROCHIALE AUFGABEN

- a. **sog. Bezirksamter und regionale Projektarbeit**  
(soweit nicht durch Nachlass beim Deputat für Religionsunterricht abgegolten): wöchentlich 0,5 Stunden, evtl. auch mehr gemäß separater Erhebung
- b. **Konvente**  
Pfarrkonvent, KThAs, Dienstbesprechungen Kirchenbezirk: durchschnittlich 2 Stunden pro Woche

## 10. WEGEZEITEN

entsprechend den Untersuchungen von Odenwald<sup>4</sup> wöchentlich: 3,0 Stunden

## Anlage 2: Durchschnittliche Arbeitsbelastung auf einer Gemeindepfarrstelle in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

Auf der Grundlage der Ansätze in Anlage 1 wird hier nun exemplarisch und modellhaft für eine fiktiven Pfarrstelle, die jedoch landeskirchliche Durchschnittswerte aufweist, die wöchentliche dienstliche Belastung errechnet für die Tätigkeiten, die unabweisbar anfallen. Dabei sind noch nicht irgendwelche Aktivitäten im Bereich persönlich gesetzter Schwerpunkte oder unvorhergesehener Sonderaufgaben berücksichtigt.

Die hohe Summenzahl am Ende stellt keinen Richtwert für eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Pfarramt dar! Vielmehr macht ihre Höhe deutlich, dass faktisch zur Bewältigung der unabweisbaren Aufgaben und zur Ermöglichung eigener Schwerpunkte längst notgedrungen bei dem unten Aufgeführten irgendwo gekürzt wird – bei **Vorbereitungszeiten, einzelnen Tätigkeiten in der Gemeinde oder theologischer Arbeit.**

**Die Entscheidung darüber trifft derzeit in der Regel der Pfarrer oder die Pfarrerin eigenständig und in der Regel gesteuert durch den jeweils stärksten Zeitdruck. Welche Tätigkeiten dann aber letztlich entfallen, ist dabei jedoch nicht mit dem KGR kommuniziert. Das dadurch entstehende Konfliktpotenzial mit dem KGR, mit Gemeindeerwartungen und mit der eigenen Berufszufriedenheit liegt auf der Hand.**

Insofern demonstriert diese Modellrechnung nur die Notwendigkeit, zusammen mit dem KGR auf der Grundlage von Zeitansätzen und konkret anfallendem Arbeitsbedarf in der Gemeinde den erwarteten Tätigkeitenkatalog – die Dienstauftragsbeschreibung - abzuklären.

Zur Berechnung der württembergischen Durchschnittswerte: Der Haushaltsplan 2001 der Württembergischen Landeskirche weist 1949 Gemeindepfarrstellen aus (1725,25 ständige, 27,5 bewegliche, 196,25 neu in ständige Stellen umgewandelte bisher bewegliche Stellen). Bei 2.384.000 Kirchenmitgliedern (Jahresbericht 2001 der Landeskirche; darauf beziehen sich auch die folgenden anderen Zahlen) ergibt sich ein Verhältnis von 1223,19 Mitgliedern pro Gemeindepfarrstelle. Da aber bei jeder Gemeindepfarrstelle ein Teil der Zeit und Kraft in den Religionsunterricht fließt und gar nicht den Gemeindegliedern zukommt, kann landeskirchenweit die reale durchschnittliche Pastorationsdichte nur nach Abzug dieses Religionsunterrichts-Anteils errechnet werden. Sie wird im Jahresbericht 2001 dann für das Jahr 2000 mit 1947 Gemeindegliedern pro Pfarrerin oder Pfarrer angegeben.

**Auf jeder der 1949 Pfarrstellen wurden durchschnittlich folgende Aufgaben wahrgenommen:**

Taufen:	12,90	(25.094 in 2000)
Trauungen:	3,75	( 7.318 in 2000)
Beerdigungen:	13,75	(26.831 in 1999)
Konfirmanden:	13,70	(26.736 in 2000)
Gottesdienste:	54,00	(106.387 in 1995)

<sup>2</sup> Bei nicht geschäftsführenden Pfarrämtern kann der Ansatz geringer ausfallen. Für **Stellenteile** ist zusätzlicher Zeitaufwand erforderlich bei verpflichtenden Doppelpräsenzen (z.B. Sitzungen des KGR, Lehrerkonferenzen ...)  
Bei **Teildienstaufträgen** erscheint dieser Zeitansatz überproportional hoch, ist aber dennoch realistisch, da mit eingeschränktem Dienstauftrag nicht zugleich die Verwaltungsaufgaben in einer Kirchengemeinde eingeschränkt werden.

<sup>3</sup> Dieser Zeitansatz muss je nach den örtlichen Gegebenheiten erhoben werden (Gibt es eine Info-Sparte im lokalen Mitteilungsblatt? Ist für den Gemeindebrief ein Team oder die Pfarrerin oder der Pfarrer verantwortlich?).

<sup>4</sup> vgl Odenwald, Pfarrstellen-Vergleich-System, EOK Karlsruhe 1987

## 1. GOTTESDIENSTE

### a. Predigtgottesdienste

54 zu halten	à 1,5 Std.	81,00 : 44 Wo.	1,84 Std.
davon 45 <sup>1</sup> mit Vorb.	à 8,0 Std.	360,00 : 44 Wo.	8,18 Std.

### b. Sondergottesdienste, Andachten

18 <sup>2</sup>	à 2,50 Std.	45,00 : 44 Wo.	1,02 Std.
-----------------	-------------	----------------	-----------

## 2. KASUALIEN

a. Taufen	12,9	à 2,0 Std.	25,80 : 44 Wo. <sup>3</sup>	0,59 Std.
b. Trauungen	3,75	à 7,0 Std.	26,25 : 44 Wo.	0,60 Std.
c. Beerdigungen	13,75	à 6,0 Std.	82,50 : 44 Wo.	1,87 Std.

## 3. SEELSORGE

a. Konfirmandeneltern	13,7	à 1,5 Std.	20,55 : 44 Wo.	0,47 Std.
b. Geburtstagsbesuche	104 <sup>4</sup>	à 1,0 Std	104,00 : 44 Wo.	2,36 Std.
c. Seelsorge in besonderen Fällen:	1 pro Woche			1,00 Std.

## 4. UNTERRICHT

a. Religionsunterricht	6,0 Wochenstunden <sup>5</sup> x 1,73			10,38 Std.
wo RU vertreten werden muss:	10,44 Std. x 52 : 44			12,34 Std.
b. Konfirmandenunterricht	(1 Gruppe)	141,8 : 44 Wo.		3,23 Std.

<sup>1</sup> Schätzung. Es ist von einer gewissen Anzahl von Gottesdiensten auszugehen, die keine gesonderte Vorbereitung erfordern (Doppeldienste, Kanzeltausch).

<sup>2</sup> Es wird davon ausgegangen, dass pro Monat 1,5 Andachten neu erarbeitet und als separater Termin gehalten werden.

<sup>3</sup> Wo die Gesamt-Jahresarbeitszeit angegeben ist, wurde diese durch 44 Wochen geteilt, um den durchschnittlichen wöchentlichen Aufwand zu errechnen. Die 44 Wochen ergeben sich aus den 52 Kalenderwochen, vermindert um 6 Wochen Urlaub, 1 Woche Krankheit und 1 Woche Fortbildung.

Trotz der Reduktion der Zeit auf 44 Wochen wird bei der Anzahl der Tätigkeiten die volle Jahreszahl in Anschlag gebracht. Dies gilt für die Tätigkeiten, die bei Abwesenheit nicht ersatzlos entfallen, sondern entweder terminlich verlegt oder durch Vertretung ausgeführt werden. Im Vertretungsfall korrespondiert ja dem Wegfall von Tätigkeiten während der Abwesenheitszeit eine zusätzliche Belastung durch eigene wahrzunehmende Vertretungsdienste.

Wenn eine Tätigkeit während der 8 Wochen Abwesenheit einfach entfällt, d.h. nicht terminlich verlegt und auch nicht durch Vertretung aus Nachbargemeinden ersetzt wird, dann wird die konkrete Wochenstundenbelastung in Anschlag gebracht.

<sup>4</sup> Bei der Zahl 104 wird davon ausgegangen, dass die Pfarrerin bzw. der Pfarrer pro Woche 2 Besuche durchführt. Bei höherem Besuchsbedarf wird meist ein Besuchsdienst aufgebaut oder die Besuchshäufigkeit vermindert; bei geringerem Bedarf wird die Häufigkeit der persönlichen Besuche höher ausfallen.

<sup>5</sup> oder entspr. überparochiale Sonderaufgaben.

## 5. PERSONALFÜHRUNG (PE- und Anlass-Gespräche, sonstige Kontakte):

### a. Personalentwicklungsgespräche, Anlassgespräche, Konfliktmanagement, Geburtstagsbesuche, Seelsorge ...:

angestellte M.	6 <sup>6</sup>	à 4,0 Std.	24,00 : 44 Wo.	0,55 Std.
ehrenamtliche M.	35 <sup>7</sup>	à 1,0 Std.	35,00 : 44 Wo.	0,80 Std.

### b. Weiterbildung und Begleitung Ehrenamtlicher:

4 <sup>7</sup>	à 5,0 Std.	20,00 : 44 Wo.	0,45 Std.
----------------	------------	----------------	-----------

## 6. THEOLOGISCHE ARBEIT

4,00 Std.

## 7. ERWACHSENENBILDUNG / ALLGEMEINE GEMEINDEARBEIT

a. Gemeindegemeinschaften:	20 <sup>8</sup>	à 4,0 Std.	80,00 : 44 Wo.	1,82 Std.
b. Kinderkirchvorbereitung:	20 <sup>9</sup>	à 2,5 Std.	50,00 : 44 Wo.	1,14 Std.
c. Besondere Feste und Feiern:	1 x 10 Std.		: 44 Wo.	0,23 Std.

## 8. VERWALTUNG

a. Leitung (KGR, Dienstbespr., sonstige)				3,00 Std.
b. Büroarbeit (Telefon, Formulare, Ablage, Lektüre der Dienstpost):				7,00 Std.
c. Öffentlichkeitsarbeit (Gemeindebrief, Mitteilungsblatt, Presse etc.):				1,00 Std.

## 9. ÜBERPAROCHIALE AUFGABEN

a. sog. Bezirksamter und regionale Projektarbeit				0,50 Std.
(soweit nicht durch Nachlass beim Deputat für Religionsunterricht abgegolten)				
b. Konvente				
Pfarrkonvent, KThAs, Dienstbesprechungen Kirchenbezirk:				2,00 Std.

## 10. WEGEZEITEN

3,00 Std.

=====

Summe (= durchschnittlicher Zeitaufwand für „unabweisbare Pflichten“ bei Durchführung mit angemessenem Zeitaufwand)

**57,03 Std.<sup>10</sup>**

<sup>6</sup> Schätzung. Statistische Unterlagen fehlen. Grundannahme: MesnerIn / HausmeisterIn, SekretärIn, OrganistIn, ErzieherIn(nen); evtl. DiakonIn.

<sup>7</sup> Schätzung.

<sup>7</sup> Schätzung.

<sup>8</sup> Schätzung: monatlich zwei Veranstaltungen mit Ausnahme der Ferienmonate.

<sup>9</sup> Schätzung: zwei Mal monatlich Kinderkirchvorbereitung mit Ausnahme der Ferienzeiten.

<sup>10</sup> Nicht erfasst sind bis jetzt Aktivitäten, die nicht zum unabweisbar vorkommenden Aufgabenkatalog gehören – z.B. Kinderbibelwochen, besondere Gottesdienste, Gemeindefreizeiten, Projekte in der Jugendarbeit, außerordentliche Bauvorhaben etc.!!

### Anlage 3: Leer-Formulare für die Beratung des Dienstauftrags im KGR

#### Formular A

#### Notwendige Beratungen und Klärungen im Blick auf die Pfarrstelle im Ganzen des Kirchenbezirks

1. Ist im Dienstauftrag der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers ein **gesonderter Dienstauftrag außerhalb der Kirchengemeinde** enthalten? (z.B. Seelsorge im Altenheim oder Krankenhaus in der nächsten Stadt; zusätzlicher Seelsorgebezirk in der Nachbargemeinde incl. Sitz im dortigen KGR, zusätzliches RU-Deputat o.ä.)

Nein Ja

Ist der Umfang dieser gesonderten Tätigkeit mit dem dafür zuständigen Gremium sowie dem örtlichen KGR beraten und klar formuliert?  
Entsprechende Eintragungen im Formular C unter Nr.2!

2. Hat der Stelleninhaber oder die Stelleninhaberin eine **Bezirksaufgabe** übernommen, die nicht als Sonder-Dienstauftrag ausgewiesen ist und eine **dienstliche Inanspruchnahme von mehr als 0,5 Std. pro Woche** mit sich bringt?

Nein Ja

Ist das Bezirksamt dann in seinen Anforderungen angemessen erfasst? Wie?  
Entsprechende Eintragungen in Formular B unter Nr.9!

3. Ist der Dienstauftrag verbunden mit einem **Sonder-Dienstauftrag im Kirchenbezirk, der gesondert ausgewiesen** ist (z.B. 25% Bezirks-Diakoniepfarramt, 25% Bezirks-Jugendpfarramt, 25% Erwachsenenbildungsarbeit, 25 % Öffentlichkeitsarbeit etc.)?

Nein Ja  
Entsprechende Eintragung in Formular C unter Nr.2

Ist der erwartete Tätigkeitsumfang bei diesem Sonderdienstauftrag mit einem zuständigen Gremium beraten und formuliert worden? Wann und mit wem?

Bringt dieser Bezirks-Sonder-Dienstauftrag, dem ja auch ein RU-Deputat zugeordnet ist, eine Erhöhung des RU-Deputats für die hier zu verhandelnde Pfarrstelle mit sich? In welchem Umfang?

4. Gibt es im Kirchenbezirk insgesamt **gesondert ausgewiesene Sonder-Dienstaufträge, die mit anderen Pfarrstellen als der hier zu verhandelnden verbunden sind** (z.B. 25% Bezirks-Diakoniepfarramt, 25% Bezirks-Jugendpfarramt, 25% Erwachsenenbildungsarbeit, 25 % Öffentlichkeitsarbeit etc.)?

Nein Ja

Bewirkt dieser Bezirks-Sonder-Dienstauftrag eine Entlastung für die Tätigkeit auf der hier zu verhandelnden Pfarrstelle? Was bedeutet dies für die Aufstellung im Formular B?

#### Wichtige Bemerkungen zur Umsetzung des Pfarrplans:

In manchen Bezirken wurden Sonderpfarrstellen oder öfter noch Sonderpfarrstellenanteile ausgewiesen, die im letzteren Fall mit bestimmten Gemeindepfarrstellen verbunden werden. Dabei ist zu beachten, dass diese Sonderpfarrstellen(anteile) dem Kontingent an Pfarrstellen entnommen sind, die der Kirchenbezirk für den Gemeindepfarrdienst zugewiesen bekommen hat. Das bedeutet:

1. Mit diesen Stellen(anteilen) ist rechnerisch ein entsprechender Religionsunterrichtsauftrag verbunden. Bei Verknüpfung eines Sonderstellenanteils mit einer Gemeindepfarrstelle muss also auch deren RU-Anteil entweder dieser Gemeindepfarrstelle oder einer anderen Gemeindepfarrstelle im Bezirk zugewiesen werden. In beiden Fällen ergibt sich bei den jeweiligen Gemeindepfarrstellen ein RU-Deputat, das das von der RU-Verordnung vorgeschriebene Deputat übersteigt!
2. Da diese Sonderstellen(anteile) keine zusätzlichen Stellen für den Kirchenbezirk sind, sondern nur aus einer Stellenumverteilung innerhalb des Kirchenbezirks resultieren, bringen sie letztlich eine Mehrbelastung für die verbleibenden Gemeindepfarrstellen mit sich (ohne solche Sonderstellen(anteile) wären ja kleinere Gemeindebezirke möglich). Dem entspricht entweder eine Entlastung der Gemeindepfarrfrauen und -pfarrer durch Verlagerung von Aufgaben auf die Person mit dem Sonderstellenanteil; oder es werden durch den Sonderstellenanteil neue Aufgaben im Bezirk angegangen um den Preis der etwas höheren Belastung der Gemeindepfarrfrauen und -pfarrer. Beides sollte in den entsprechenden Gremien transparent und bewusst gemacht werden.

**Formular B****Erhebung der erwarteten Dienste der Pfarrerin oder des Pfarrers in der Gemeinde und der dafür nötigen Zeit.**

Zu den Zeitansätzen bitte die Ausführungen in Anlage 1 beachten!  
Zum Umgang mit dem Berechnungsergebnis bitte die Ausführungen in Anlage 2 beachten!

**1. Gottesdienste**

- a) **Predigt-gottesdienste** zu halten \_\_\_\_\_ à 1,5 Std. \_\_\_\_\_ : 44 Wo. \_\_\_\_ Std.  
davon mit Vorb. \_\_\_\_\_ à 8,0 Std. \_\_\_\_\_ : 44 Wo. \_\_\_\_ Std.
- b) **Sondergottesdienste, Andachten** \_\_\_\_\_ à 2,5 Std. \_\_\_\_\_ : 44 Wo. \_\_\_\_ Std.

**2 Kasualien**

- a) Taufen \_\_\_\_\_ à 2,0 Std. \_\_\_\_\_ : 44 Wo. \_\_\_\_ Std.
- b) Trauungen \_\_\_\_\_ à 7,0 Std. \_\_\_\_\_ : 44 Wo. \_\_\_\_ Std.
- c) Beerdigungen \_\_\_\_\_ à 6,0 Std. \_\_\_\_\_ : 44 Wo. \_\_\_\_ Std.

**3. Seelsorge**

- a) Konfirmanden-Eltern \_\_\_\_\_ à 1,5 Std. \_\_\_\_\_ : 44 Wo. \_\_\_\_ Std.
- b) Geburtstags-Besuche \_\_\_\_\_ à 1,0 Std. \_\_\_\_\_ : 44 Wo. \_\_\_\_ Std.
- c) Seelsorge in besonderen Fällen \_\_\_\_\_ Besuch pro Woche à 1 Std. \_\_\_\_ Std.

**4. Unterricht**

- a) Religionsunterricht \_\_\_\_\_ Wochenstunden x 1,73 \_\_\_\_ Std.
- b) Konfirmandenunterricht \_\_\_\_\_ Gruppe/n à 141,8 Std \_\_\_\_\_ : 44 Wo \_\_\_\_ Std.

**5. Personalführung**

- a) Gespräche und Besuche bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- angestellt \_\_\_\_\_ à 4,0 Std. \_\_\_\_\_ : 44 Wo. \_\_\_\_ Std.
  - ehrenamtlich \_\_\_\_\_ à 1,0 Std. \_\_\_\_\_ : 44 Wo. \_\_\_\_ Std.

- b) Weiterbildung und Begleitung Ehrenamtlicher \_\_\_\_\_ à 5,0 Std. \_\_\_\_\_ : 44 Wo. \_\_\_\_ Std.

6. **Theologische Arbeit** (Richtwert bei 100%-Dienstauftrag: 4 Std.) \_\_\_\_ Std.

**7. Erwachsenenbildung / Allgemeine Gemeindegarbeit**

- a) Gemeindegkreise usw.(incl. Vorb.) \_\_\_\_\_ à 4,0 Std. \_\_\_\_\_ : 44 Wo. \_\_\_\_ Std.
- b) Kinderkirch-Vorbereitung (incl. Vorbereitung) \_\_\_\_\_ à 2,5 Std. \_\_\_\_\_ : 44 Wo. \_\_\_\_ Std.
- c) Besondere Feste und Feiern \_\_\_\_\_ à 10 Std. \_\_\_\_\_ : 44 Wo. \_\_\_\_ Std.

**8. Verwaltung**

- a) Leitung (KGR, Dienstbesprechung, sonstige Gremien) (Richtwert bei 100%-Dienstauftrag: 3 Std.) \_\_\_\_ Std.
- b) Büroarbeit (Telefon, Schriftverkehr, Dienstpost, Ablage usw.) (Richtwert bei 100%-Dienstauftrag: 7 Std.) \_\_\_\_ Std.
- c) Öffentlichkeitsarbeit (Gemeindegbrief, Mitteilungsblatt, Presse etc.) \_\_\_\_ Std.

**9. Überparochiale Aufgaben**

- a) sog. Bezirksamter und regionale Projektarbeit (soweit nicht durch RU-Nachlass abgegolten) (Richtwert: 0,5 Std. oder mehr gemäß separater Erhebung) \_\_\_\_ Std.
- c) Konvente (Pfarrkonvent, KthA, Bezirks-Dienstbesprechungen) (Richtwert bei 100%-Dienstauftrag: 2 Std.) \_\_\_\_ Std.

10. **Wege** (Richtwert bei 100%-Dienstauftrag: 3,0 Std.) \_\_\_\_ Std.

=====

**Summe** \_\_\_\_ Std.

**Formular C**

**Erhebung des Beratungsbedarfs über den Umfang der erwarteten Dienste der Pfarrerin oder des Pfarrers in der Gemeinde.**

Die im Formular B errechnete Summe an Stunden sollte 2/3 der erwarteten Gesamtarbeitszeit ausmachen. 1/3 der Zeit bleibt für Unvorhergesehenes und besondere Schwerpunkte (z.B. Kinder-Bibel-Wochen, besondere Gottesdienste, Bauvorhaben, Ausflüge und Freizeiten, Gemeindejubiläen u.a.m.). Der Ansatz für die erwartete wöchentliche Gesamtarbeitszeit orientiert sich an den offiziellen Richtwerten der thüringischen Landeskirche:

Umfang des Dienstauftrags	100%	75%	50%
entsprechende Richtwerte für die Dienstzeit in Wochenstunden <sup>1</sup>	54,00 Std.	40,5 Std.	27,00 Std.

in %      in Wochenstd.

- |  |         |       |
|--|---------|-------|
| 1. Umfang des Dienstauftrags auf der Pfarrstelle insgesamt   | _____   | _____ |
| 2. gegebenenfalls abzüglich:<br>dienstliche Inanspruchnahme durch Sonderaufgaben<br>(in %, soweit festgelegt; in Wochenstunden gemäß separater Erhebung) | - _____ | _____ |
| 3. daraus ergibt sich:<br>Zeitraumen für den Dienst in der Kirchengemeinde und im Religionsunterricht  | _____   | _____ |
| 4. abzüglich 1/3 für Schwerpunkte, Projekte, Unvorhergesehenes   | - _____ | _____ |
| 5. daraus ergibt sich:<br><b>zur Verfügung stehender Zeitraumen</b><br>für die in Formular B genannten Tätigkeiten                                       | _____   | _____ |
| 6. Errechneter Zeitbedarf aus Formular B   |         | _____ |
| 7. Differenzbetrag zwischen Möglichkeiten (Zeitraumen Nr.5) und Erwartungen (Zeitbedarf Nr.6).   |         | _____ |

**Ein hoher Differenzbetrag zeigt an, dass großer Beratungs- und Handlungsbedarf besteht im Blick auf eine Korrektur des erwarteten Tätigkeitskatalogs.**

**Denn die Differenz zwischen Erwartungen und Möglichkeiten zeigt, dass faktisch zur Bewältigung der unabwiesbaren Aufgaben und zur Ermöglichung eigener Schwerpunkte längst notgedrungen bei dem aufgeführten Tätigkeitskatalog irgendwo gekürzt wird – jedoch ohne, dass dies bisher mit dem Kirchengemeinderat kommuniziert wurde. Dieses Formular will Grundlage sein für eine derartige sachgerechte und transparente Beratung.**

<sup>1</sup> vgl. oben Seite 12