



## 41 Wochenstunden

### Warum wir eine ausdrückliche Arbeitszeitregelung brauchen

Von: Volker Matthaei, erschienen im Deutschen Pfarrersblatt, Ausgabe 11/2022

Das Thema Arbeitszeitregelung im Pfarrdienst ist ein Dauerbrenner. Gegenüber früheren Jahren haben sich inzwischen, etwa durch Teildienstaufträge, multiprofessionelle Teambildungen, veränderte Kommunikationssituationen und Erreichbarkeit, neu zu organisierende Vertretungsregelungen und differenziertere Familienverhältnisse im Pfarrhaus, Notwendigkeiten eingestellt, die auf eine Arbeitszeitregelung drängen – von Fragen des Gesundheitsschutzes sowie der Gerechtigkeit vergleichbarer Berufsgruppen ganz zu schweigen. Doch wie soll sich dies formulieren lassen, ohne die Freiheit des Pfarrberufs zu gefährden? Volker Matthaei bringt Eckdaten für eine neuerliche Bearbeitung des Themas ins Spiel.

### Arbeitszeit mit zweierlei Maß

Das Thema der Arbeitszeitregelungen im Pfarrdienst beschäftigt mich schon länger. Seit Jahren habe ich hier Ungerechtigkeiten empfunden. Wenn ich im Folgenden mit Beispielen und Begriffen aus meiner eigenen Landeskirche arbeite, dann im Wissen darum, dass die Situation in den anderen Gliedkirchen der EKD vergleichbar ist.

Für die Pfarrerinnen und Pfarrer, die bei uns in Baden im Oberkirchenrat arbeiten, gilt das Landesbeamtenrecht Baden-Württemberg, also ausdrücklich eine 41-Stunden-Woche<sup>1</sup>. Auch die Pfarrerinnen und Pfarrer, die bei uns mit voller Stelle im Schuldienst eingesetzt sind, haben eine 41-Stunden-Woche – sie haben nämlich das gleiche Deputat an Unterrichtsstunden wie ihre Kollegen im Dienst des Landes; und für Landesbeamte gelten die genannten 41 Stunden. Nur bei den Kolleginnen und Kollegen im Gemeindepfarrdienst wurden von Dekanen – auch in jüngster Zeit noch – Arbeitszeiterwartungen von 48, 50 und mehr Wochenstunden ausgesprochen. Und nicht nur ausgesprochen, sondern auch zur Grundlage von Dienstplänen gemacht. Die Folge: In meiner Beratungspraxis ist das Thema Arbeitsbelastung und Burnout ein regelmäßig wiederkehrendes Thema.

Das Problem ist allerdings nicht in erster Linie die mittlere Leitungsebene – die gibt nur weiter, was es an zentralen Vorgaben gibt. Oder eher: Sie füllt ein Vakuum, das durch fehlende Vorgaben erzeugt wird.

### Gesundheitliche Belastungen

Die gesundheitlichen Folgen von Arbeitsüberlastung sind für den Pfarrberuf durch wissenschaftliche Studien hinreichend belegt<sup>2</sup>. Der prozentuale Anteil von Pfarrerinnen und Pfarrern mit medizinisch relevanten stressbedingten Gesundheitsstörungen (u.a. Schlafstörungen, Depressivität) liegt bei rund 20%<sup>3</sup>. Das ist für die direkt Betroffenen und ihre Angehörigen schlimm. Belastend ist diese Situation aber auch für die, die den gesundheitlich angeschlagenen Pfarrerinnen und Pfarrern dienstlich anvertraut sind, für Kollegen, die Vertretungsaufgaben übernehmen müssen und für Führungskräfte, die gefordert sind, wenn aus einer Belastungssituation Konfliktpotential erwächst. Insofern ist das Belastungserleben eine Herausforderung für alle Beteiligten – auch für Kirchenleitungen, die da gefragt sind, wo strukturelle Probleme der Dienstgestaltung Antworten auf der Ebene des Dienstrechts erfordern bzw. wo die Thematik der gesundheitsförderlichen Führung der Mitarbeitenden zu verankern wäre.



Das Thema der Arbeitsbelastung ist bei den Zusammenkünften von Pfarrvereins- und Pfarrvertretungsvorsitzenden in den letzten Jahren vielfach diskutiert worden. Salutogenese ist als Konsequenz dieses Befundes in Vereinen und Vertretungen ein zentrales Thema geworden. Zur Salutogenese gehört nach meiner Überzeugung auch die Klärung von Erwartungen, die Dienstgeber- und Dienstnehmerseite aneinander haben. Was in jedem Arbeitsvertrag eine Selbstverständlichkeit ist und was auch für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse durch die Arbeitszeitverordnungen von Bund und Ländern für Beamte gilt, fehlt in unserem Beruf: klare Regelungen zur Arbeitszeit. Ein Pfarrer, eine Pfarrerin ist immer im Dienst – das ist das dazugehörige Pfarrbild. Dieses Pfarrbild ist überfordernd.

## Unattraktiver Pfarrberuf

Gesundheitliche Belastungen durch problematische Arbeitszeiterwartungen sind allerdings nicht der einzige Grund, warum uns Arbeitszeitregelungen beschäftigen sollten:

- Für den theologischen Nachwuchs sind die genannten Wochenarbeitszeiten völlig unattraktiv. Meine Generation der geburtenstarken Jahrgänge, die dankbar war, überhaupt eine Stelle zu bekommen, trifft heute auf eine Generation, die überall gebraucht wird, weil wir Babyboomer in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen. Work-Life-Balance ist für die junge Generation ein zentrales Argument bei der Berufswahl. Es ist wenig zielführend, die veränderte Einstellung zu beklagen – wir müssen mit ihr umgehen, wenn wir nicht als Kirche in eine existenzbedrohende Personalnot geraten wollen.
- Die Zeiten, in denen die Pfarrfrau dem Pfarrer die Sorgearbeit in Erziehung und Pflege abnahm, sind vorbei. Frauen im Pfarramt sind heute ebenso selbstverständlich wie die Berufstätigkeit beider Ehepartner. In der Familienphase sind daher lebbare Möglichkeiten des Teildiensts erforderlich. Ungeregelte Arbeitszeiten erschweren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in dieser Phase. Das führt dazu, dass es bereits hochqualifizierte, fertig ausgebildete Pfarrerinnen und Pfarrer gibt, die sich vom Pfarrberuf abwenden. Die Erwartungen an das, was in Teilzeit geleistet werden kann, müssen daher die begrenzten zeitlichen Ressourcen ernstnehmen.
- Bei den zunehmend zu beobachtenden Zusammenlegungen von Gemeinden wird häufig erwartet, dass das bisherige Arbeitsvolumen einfach von weniger Pfarrpersonen weitergeführt wird. Hier brauchen Pfarrerinnen und Pfarrer den Schutz durch klare Regelungen.
- Zunehmend übernehmen Vertreter anderer Berufsgruppen Aufgaben, die bislang von Pfarrerinnen und Pfarrern ausgeübt wurden, insbesondere Diakone mit einer 39-Stunden-Woche nach TVöD. Es besteht die Gefahr, dass in multiprofessionellen Teams alles, was bei anderen Berufsgruppen nicht mehr ins Zeitbudget passt, beim Pfarrdienst als einziger Berufsgruppe ohne Arbeitszeitregelungen verbleibt. Das birgt enormes Konfliktpotential im Team.
- Und nicht zuletzt: Arbeitszeitbegrenzung ist eine Frage der Qualitätssicherung. Wer ständig an der Grenze arbeitet, verliert Präsenz und Kreativität. Wer Beerdigungen am Fließband halten muss, kann sie nicht mehr individuell gestalten; und das spüren die Angehörigen. Freie Trauerredner boomen auch deswegen, weil sie sich mehr Zeit nehmen können.

## Rechtliche Grundlagen

Bei der Beschäftigung mit dem Arbeitszeitthema stößt man zunächst auf die Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Union von 2003<sup>4</sup>. Anders als in unserem Pfarrdienstrecht gibt es hier Bestimmungen



zur maximalen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, zur täglichen Mindestruhezeit und zum arbeitsfreien Tag (ohne Erreichbarkeitspflicht). Diese Richtlinie gilt zwar auch für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse, allerdings sind nach Art. 17 Arbeitnehmer, die im liturgischen Bereich von Kirchen beschäftigt sind, von den Regelungen der Richtlinie ausgenommen – aber mit der entscheidenden Einschränkung „unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer.“

In Deutschland ist die EU-Richtlinie im Arbeitszeitgesetz umgesetzt<sup>5</sup>. Das deutsche Arbeitszeitgesetz hat allerdings einen Haken: Es gilt nicht unmittelbar für alle Beschäftigten, sondern nur für Angestellte, nicht aber für Beschäftigte in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen. Für diese gelten die Arbeitszeitverordnungen für Beamte des Bundes bzw. der Länder (AZV)<sup>6</sup>. Die entscheidende Frage ist also: Sind diese beamtenrechtlichen Regelungen auch auf die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse der Kirchen anzuwenden?

Der Verband Evang. Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland e.V. und einige Pfarrvereine und Pfarrvertretungen der Gliedkirchen haben zur Klärung dieser Frage im vergangenen Jahr bei dem Karlsruher Juristen Prof. Dr. Christian Kirchberg ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben. Schlüssel der Argumentation in Prof. Kirchbergs Gutachten ist § 54 (1) des Pfarrdienstgesetzes der EKD (Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen). Das Gutachten thematisiert also nicht, wozu EU und Bundesgesetze die Kirchen verpflichten, sondern wozu sich die EKD und ihre Gliedkirchen selbst verpflichtet haben:

„Die allgemeinen Vorschriften über Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sind anzuwenden, soweit diese unmittelbar gelten. Im Übrigen gelten die Regelungen für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte entsprechend, soweit sie nicht der Wahrnehmung gottesdienstlicher Aufgaben entgegenstehen und soweit nicht die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich andere Regelungen treffen.“

Kirchbergs Kernpunkt: Arbeitszeitregelungen sind eine Frage des Arbeitsschutzes und daher in diesem Paragraphen längst geregelt.

Arbeitszeitregelungen sind in Deutschland, wie oben ausgeführt, nicht unmittelbar geltendes Recht. Daher lautet der entscheidende Satz in § 54 (1) PfDG: „Im Übrigen gelten die Regelungen für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte entsprechend“. Dass die dortigen Regelungen zum Sonntagsschutz nicht auf Gottesdienste anzuwenden sind, versteht sich von selbst. Andere Regelungen, wie z.B. die Anwendung von Landes- statt Bundesbeamtenrecht<sup>7</sup>, sind möglich. Gar keine Regelung aber nicht. D.h.: Es gelten die Bestimmungen der Arbeitszeitverordnung für Bundesbeamte: 41 Wochenstunden im Jahresschnitt, eine tägliche Mindestruhezeit von 11 Stunden sowie eine wöchentliche Mindestruhezeit von zusätzlich 24 Stunden – ohne Erreichbarkeitspflicht.<sup>8</sup>

Damit scheint klar, woran sich die EKD in ihrem Pfarrdienstgesetz gebunden hat. Dennoch gibt es ein Problem: Die für den Pfarrdienst maßgeblichen Arbeitszeitregelungen liegen nur implizit vor; es fehlt die ausdrückliche Verankerung im Dienstrecht. Wenn Recht dem Anspruch genügen soll, legitime Erwartungen von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite aneinander verbindlich zu klären, muss es transparent sein. Ich hoffe daher, dass es in nächster Zeit möglich ist, die genannten beamtenrechtlichen Regelungen explizit im Pfarrdienstrecht der EKD zu verankern und dass Dienstgeber- und Dienstnehmerseite dabei vertrauensvoll zusammenarbeiten.

Zur Messbarkeit von Arbeitszeit im Pfarrberuf

Damit dies gelingen kann, sind m.E. ein paar grundsätzliche Fragen zu klären: Wie lässt sich



## Arbeitszeit in unserem Beruf überhaupt messen?

– Es geht nicht darum, Pfarrerinnen und Pfarrern die eigene Verantwortung für ihr Zeitmanagement abzunehmen, sondern um einen orientierenden Rahmen für das, was erwartbar ist. Ohne einen solchen Rahmen sind Pfarrerinnen und Pfarrer überzogenen Erwartungen von Gemeinden oder Leitungskräften schutzlos ausgeliefert – wobei diese Erwartungen oft einer Unsicherheit darüber entspringen, was denn als erwartbar gelten kann. Mit einem klaren Orientierungsrahmen schützt die Landeskirche umgekehrt auch eigene Ansprüche an die zur Verfügung zu stellende Arbeitszeit: Auch mit kleinen Kindern oder bei langfristig angeschlagener Gesundheit sind 41 Stunden erwartbar; andernfalls ist Erziehungszeit, Teildienst oder begrenzte Dienstfähigkeit zu vereinbaren.

– Es geht nicht um feste Arbeitszeiten. Der Pfarrberuf ist kein „nine-to-five“-Job, sondern ein Beruf, in dem neben wiederkehrenden Terminen auch flexible Termine eine wichtige Rolle spielen und der umfangreiche Vorbereitungszeiten erfordert. Der Spielraum für die Vereinbarung flexibler Termine und die freie Entscheidung über die Zeitkorridore für Vorbereitungstätigkeiten muss und darf nicht entfallen.

– Es geht nicht um exakt gleichbleibende Wochenarbeitszeiten, sondern um Durchschnittswerte. Wenn es z.B. bei Konfirmationen oder um Weihnachten Wochen mit deutlich erhöhtem Arbeitsanfall gibt, muss es andererseits Wochen mit unterdurchschnittlichem Zeitbedarf geben.

– Es geht auch nicht darum, Vorbereitungszeiten in beliebiger Länge als Arbeitszeit zu werten. Hier wird man erwartbare Durchschnittszeiten ansetzen müssen, so wie es z.B. im Schuldienst passiert, wo im Gymnasium (in Baden-Württemberg) die Durchführung von 25 Unterrichtsstunden pro Woche in Verbindung mit Unterrichtsvorbereitung als Entsprechung zu einer 41-Stunden-Woche angesehen wird.<sup>9</sup> Mit dem Aufgabenplaner in Westfalen und dem Dienstordnungsmodell in Bayern<sup>10</sup> liegen Versuche vor, Arbeitszeit vergleichbar und messbar zu machen. Insofern fangen wir hier nicht bei Null an. Nach welchem Verfahren Arbeitszeit quantifiziert wird, kann man landeskirchlicher Ausführungsgesetzgebung überlassen.

– Es geht nicht darum, Menschen davon abzuhalten, sich mehr zu engagieren, als sie das müssten. Solange die Freude an der Arbeit eine Ressource ist und nicht auf Kosten von Beziehungen oder Gesundheit geht, können alle Beteiligten nur gewinnen. Das setzt aber voraus, dass solches außerordentliche Engagement einzelner weder vorausgesetzt noch zum Maßstab für andere erhoben wird. Auch dürfen freiwillig übernommene zusätzliche Aufgaben nicht durch Aufnahme in den Dienstplan ihre Freiwilligkeit verlieren.

Die Freiheit eigener Gestaltung in der Wahrnehmung von Dienstpflichten setzt auf unserer Seite Verantwortungsbewusstsein voraus. Auf Seiten der Dienstgeber erfordert es ein Grundvertrauen in dieses Verantwortungsbewusstsein. Insofern sind die 41 Stunden kein Anlass für Misstrauen oder zur Einführung von Stechuhren im Pfarrdienst, sondern eine Vertrauensarbeitszeit.

## Anmerkungen

1?RVO Urlaubsordnung § 1 Abs.2, S. 1 ([www.kirchenrecht-baden.de/document/4289](http://www.kirchenrecht-baden.de/document/4289)) in Verbindung mit AzUVO Baden-Württemberg § 4 (<https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=MUSc hBV+BW+Inhaltsverzeichnis&psml=bsbawueprod.psml&max=true>).

2?Vgl. Joachim Bauer e.a., Belastungserleben und Gesundheit im Pfarrberuf. Eine Untersuchung in der Evangelischen Landeskirche Baden, in: DPfBl 9/2009, 60ff; Benjamin Stahl/Anja Hanser/Michael Herbst (Hg.): Stadt, Land, Frust? Eine Greifswalder Studie zur arbeitsbezogenen Gesundheit im Stadt- und Landpfarramt (Kirche im Aufbruch 26), Leipzig 2019; Andreas Rohnke, Pfarramt und



Salutogenese. Gesundheitsressourcen und Belastungspotenziale im Pfarrberuf, EKKW 2015; Gunther Schendel (im Auftrag des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD), Pfarrpersonen unter Veränderungsdruck, in: ders. (Hg.), Zufrieden. Gestresst. Herausgefordert, Leipzig 2017.

3?Vgl. J. Bauer, a.a.O.

4?Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, s. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088>.

5?www.gesetze-im-internet.de/arbzgf/.

6?Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes (Arbeitszeitverordnung – AZV): [www.gesetze-im-internet.de/azv/](http://www.gesetze-im-internet.de/azv/).

7?Das bedeutet je nach Bundesland 40 oder 41 Wochenstunden.

8?§ 5 (3) AZV: „Pro 24-Stunden-Zeitraum ist eine Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden zu gewähren. Pro 7-Tage-Zeitraum ist zusätzlich eine Mindestruhezeit von 24 zusammenhängenden Stunden zu gewähren.“

9?Vergleichbares leisten auch die Arbeitszeitmodelle aus Bayern und Westfalen: Das bayrische Dienstordnungsmodell setzt z.B. für einen Gottesdienst einschließlich Vorbereitung 8,5 Stunden an oder für eine Kasualhandlung 5 Stunden. Beim westfälischen Terminstundenmodell erfolgen solche Zuordnungen nicht aufgabenbezogen, sondern pauschal: Einer Stunde Präsenzzeit entspricht eine Stunde Vorbereitungszeit – das stimmt zwar im Einzelfall nicht, aber in der Summe aller typischen Tätigkeiten schon (Gottesdiensten mit hohem Vorbereitungsaufwand stehen z.B. Pfarrkonvente ohne Vorbereitungsaufwand gegenüber). Beide Modelle gehen von einer 48-Stunden-Woche aus, funktionieren aber auch, wenn man das Prinzip auf die 41-Stunden-Woche anwendet.

10?Aufgabenplaner zum Terminstundenmodell: [www.evangelisch-in-westfalen.de/service/verschiedenes/aufgabenplaner-ekvw/](http://www.evangelisch-in-westfalen.de/service/verschiedenes/aufgabenplaner-ekvw/). Dienstordnungsmodell Bayern: <http://www.berufsbild-pfr.de/files/files/Handreichung%20f%C3%BCr%20die%20Erstellung%20von%20Dienstordnungen.pdf>.

Deutsches Pfarrerblatt, ISSN 0939 - 9771

Herausgeber:

Geschäftsstelle des Verbandes der ev. Pfarrerinnen und Pfarrer in Deutschland e.V

Heinrich-Wimmer-Straße 4

34131 Kassel