

Im Zusammenhang von eingeschränkten Dienstaufträgen, Stellenteilung und Ehepaarsregelung.

Ergänzungen und Präzisierungen zu der "Handreichung zur Verordnung über Pfarrstellen mit eingeschränktem Dienstauftrag" und dem "Informationsblatt zur gemeinsamen Versehung einer Pfarrstelle"

Hilfsmodell und Vergleichsmaßstab zur Beurteilung entstehender Fragen ist

A. bei eingeschränkten Dienstaufträgen

die Vorstellung von entsprechender Verringerung des Dienstes an jedem Tag (wobei ein gegenüber dem Grad der Einschränkung höherer Aufwand entstehen kann; z. B. gibt es keine 75%ige Teilnahme am Pfarrkonvent),

B. bei Stellenteilung

die Vorstellung von einem einzigen Stelleninhaber mit vollem Dienstauftrag (wobei für jeden Stellenpartner ein höherer als 50%iger Aufwand entstehen kann; z. B. wegen zusätzlicher Absprachen zwischen den Stellenpartnern)

I. Dienstfreie Zeiten

A. Eingeschränkte Dienstaufträge

1. Die von dienstlichen Verpflichtungen freien Zeiten können und sollen möglichst beweglich gehalten werden. Wenn an einem Tag die zeitlichen Freiräume nicht möglich sind, können diese an anderen Tagen (auch -und nur -in der darauffolgenden Woche) nachgeholt werden. Diese Regelung kommt der bei einem eingeschränkten Dienstauftrag nach wie vor bestehenden generellen Verpflichtung zur Erreichbarkeit (weshalb bei Pfarrstellen mit eingeschränktem Dienstauftrag nach § 24 WürttPfG (zu § 71 Absatz 2 PFDG.EKD, RS 440/441) ein Dienstwohnungsanspruch eingeräumt wird) am nächsten. Sie gilt, solange keine weiteren Festlegungen getroffen werden.
2. Besonders praktikabel erscheint, regelmäßig dienstfreie Zeiten im Wochenablauf vorzusehen, verbunden mit der Möglichkeit und Bereitschaft des Stelleninhabers, in dringenden (!) Fällen notfalls diese Zeiten verschieben zu können.
3. Aus der Möglichkeit, statt einer täglichen zeitlichen Einschränkung des Dienstes zusätzliche Tage von dienstlichen Verpflichtungen freizuhalten (§ 4 Abs. 1 Verordnung über Pfarrstellen mit eingeschränktem Dienstauftrag), kann kein Anspruch abgeleitet werden, dass im Wochenablauf feststehende Tage hierfür festgeschrieben werden müssten. Sollen feststehende dienstfreie Zeiten, an denen der Verpflichtung zur Erreichbarkeit nicht nachgekommen werden kann, festgeschrieben werden, muss dies dem Besetzungsgremium vor der Wahl eines Bewerbers bekannt und von ihm akzeptiert sein.
4. Allerdings sollen bei Bedarf die dem Umfang der Einschränkung des Dienstauftrages entsprechenden Zeiten für eine notwendige Erwerbstätigkeit als feststehende dienstfreie Zeiten festgeschrieben werden können. Da für eine solche Erwerbstätigkeit nicht wie beim Pfarrdienst von einer 7-Tage-Woche, sondern von einer 5-Tage-Woche ausgegangen werden kann, bedeutet dies: 2,5 Tage sollen bei 50 % und 1,25 Tage bei 75 % Dienstauftrag als feststehende dienstfreie Zeiten für einen Zuerwerb festgeschrieben werden können. Voraussetzung hierfür ist, dass das Dekanatamt (wenn die Vertretung sichergestellt ist) von der Verpflichtung zur Erreichbarkeit befreit. Auch bei zwangsreduzierten Unständigen (§ 4 AEG) sollten bei Bedarf entsprechende feststehende Zeiten eingeräumt werden.
5. Eine ganz-oder mehrtägige Fortbildung ist so zu betrachten, als ob nur entsprechend der Einschränkung des Dienstauftrags an der Fortbildung teilgenommen würde. Zusätzliche dienstfreie Tage lassen sich dadurch nicht begründen.

B. Stellenteilung

1. Analog ist bei Stellenteilung zu verfahren.

II. Stellvertretung

A. Eingeschränkte Dienstaufträge

1. Bei eingeschränktem Dienstauftrag sollen Kasualien aus seelsorgerlichen Gründen nach Möglichkeit vom Stelleninhaber übernommen werden.
2. Wenn dies nicht möglich ist (feste dienstfreie Zeiten, die sich auch nicht verschieben lassen), ist eine klare Vertretungsregelung zu treffen, über die sich die Gemeindeglieder jederzeit informieren können.
3. Auf die Nachbarrpfarrer kann gegenüber früher ein zeitlich ausgedehnterer Vertretungsaufwand zukommen. Zwar ist nach der Einschränkung einer benachbarten Pfarrstelle öfter und mehr zu vertreten, es handelt sich dabei aber um eine Pfarrstelle mit geringerer dienstlicher Inanspruchnahme.

Auch bei einem vollen Dienstauftrag heißt Vertretung nicht, wie unten ausgeführt, Fortführung des Dienstes des Vertretenen in vollem Umfang. Muss von der benachbarten Pfarrstelle aus vertreten werden, so wird der dortige Stelleninhaber zwar den eigenen Dienstauftrag weiterführen, aber so komprimieren und organisieren, dass durch den zusätzlichen Vertretungsaufwand der Umfang des bisherigen Dienstauftrags nicht wesentlich überschritten wird.

B. Stellenteilung

Grundsatz:

Durch die Verpflichtung zur gegenseitigen Stellvertretung (Nr. 16.3 Urlaubs und Stellvertretungsverordnung, RS 540) sollen Stellenteilende nach Möglichkeit gegenüber alleinigen Stelleninhabern weder bevorzugt noch benachteiligt werden.

Folgerungen:

1. Vertretung heißt nicht: Fortführung des Dienstes des Vertretenen in vollem Umfang. (Bei nachbarschaftlicher Vertretung wird auch nur ein Notdienst aufrechterhalten).
2. Wird der Stellenpartner vertreten, ist der eigene Dienstauftrag zwar weiterzuführen, aber so zu komprimieren und zu organisieren, dass durch den zusätzlichen Vertretungsaufwand die Hälfte eines vollen Dienstauftrags nicht wesentlich überschritten wird. (Bei nachbarschaftlicher Vertretung kann die Vertretung auch nur im Rahmen des vollen Dienstauftrages erfolgen).
3. Das bedeutet nicht, dass der eigene Religionsunterricht entfallen kann. (Bei nachbarschaftlicher Vertretung kann diese auch kaum auf Kosten des selber zu erteilenden Religionsunterrichts erfolgen).
4. Die notwendigen Vertretungsdienste können so umfangreich sein, dass ein Stellenpartner durch andere Nachbarrpfarrer mit vertreten werden muss, da andernfalls der Vertretungsaufwand die Hälfte eines vollen Dienstauftrages wesentlich überschreiten würde. Dies ist gerechtfertigt, da Stellenpartner auch ihrerseits Nachbarrpfarrer vertreten. (Nachbarschaftliche Vertretung beruht auf Gegenseitigkeit).
5. Benachteiligt würden stellenteilende Ehepaare, wenn sie bei Krankheit des Ehepartners ihren eigenen Dienst weiterzuführen und in jedem Fall den Ehepartner voll zu vertreten hätten. Bevorzugt würden sie, wenn sie in diesem Fall, unter Hinweis auf zu versorgende Kinder, nicht nur ihren Partner nicht vertreten, sondern auch, ohne Urlaub zu nehmen, ihre eigene Hälfte des Dienstauftrages nicht fortführen würden. (Im ersten Fall würde keine nachbarschaftliche Vertretung in Anspruch genommen, im zweiten Fall wäre ein doppelter nachbarschaftlicher Vertretungsaufwand zu erbringen).
6. Vertretung durch andere Pfarrer ist bei stellenteilenden Ehepaaren während dienstfreien Tagen, während des gemeinsamen Erholungs- oder des Tagungsurlaubs sowie bei dienstlich angeordneten Veranstaltungen nötig.
7. Darüber hinaus sind, um der besonderen Situation der Stellenteiler willen, auf jeden Fall einvernehmliche Lösungen aufgrund von nachbarschaftlichen Absprachen erforderlich. Dabei sollten die von den Stellenpartnern übernommenen Vertretungsdienste für andere Pfarrer bedacht werden. (Auch alleinige Stelleninhaber werden während Krankheit und Fortbildung nachbarschaftlich vertreten. Zwar sind Stellenteiler doppelt so häufig zu vertreten, der Vertretungsaufwand beträgt aber jeweils die Hälfte).

III. RELIGIONSUNTERRICHT

A. Eingeschränkte Dienstaufträge

1. Die Schuldekane achten darauf, dass nur an zwei Wochentagen Religionsunterricht zu erteilen ist.

B. Stellenteilung

1. Bei stellenteilenden Ehepaaren ist während der Zeit des Mutterschutzes der Ehemann nicht selbstverständlich zur Vertretung im Religionsunterricht verpflichtet.
Allerdings kann es aus pädagogischen Gründen sinnvoll sein, dass schon während des Mutterschutzes der Ehepartner den Religionsunterricht vertretungsweise und teilweise übernimmt, falls er während des anschließenden Erziehungsurlaubs den vollen Dienstauftrag wahrnimmt.

IV. URLAUB

In der Regel ist der Erholungsurlaub in ein bis zwei größeren Abschnitten zu nehmen. Für eine Woche Erholungsurlaub werden sieben der zustehenden Urlaubstage verbraucht.

Falls die zeitliche Umsetzung des eingeschränkten Dienstauftrags nicht in einer täglichen Einschränkung des Dienstes besteht, sondern durch zusätzliche dienstfreie Tage umgesetzt wird, kann man, wenn ausnahmsweise für einzelne Wochentage Urlaub genommen werden soll, auf verschiedene Weise rechnen. Dafür zwei Beispiele:

1. Leicht zu handhaben und in den meisten Fällen ausreichend:

Bei einem auf die Hälfte eingeschränkten Dienstauftrag, bei dem das Recht besteht, zusätzlich zu dem dienstfreien Tag pro Woche noch drei Tage von dienstlichen Verpflichtungen freizuhalten, werden für einen Tag, der über diese vier dienstfreien Tage hinaus als Urlaub freigenommen werden soll, nicht ein, sondern zwei der zustehenden Urlaubstage verbraucht. Entsprechend bei einem auf Dreiviertel eingeschränkten Dienstauftrag, bei dem das Recht besteht, zusätzlich zu dem dienstfreien Tag pro Woche noch anderthalb Tage freizuhalten, werden für einen Tag einer Woche, der über diese zweieinhalb Tage hinaus freigenommen werden soll, nicht ein, sondern anderthalb der zustehenden Urlaubstage verbraucht. Ein Gottesdienst oder eine vergleichbare dienstliche Verpflichtung am Sonntag oder an einem kirchlichen Feiertag zählt maximal als halber Arbeitstag.

2. Komplizierter zu handhaben, aber eindeutiger:

Die zustehenden einzelnen Urlaubstage müssen aus zwei Teilen zusammengesetzt gesehen werden: erstens ein Anteil Urlaub für Dienstzeiten, zweitens ein Anteil Urlaub für dienstfreie Zeiten (die ja ihrer Qualität nach kein Urlaub sind).
Beispiel (Dienstauftrag zu 75 Prozent und 43 Tage Urlaubsanspruch): Als Hilfsmodell dient die Vorstellung von 43 Dreivierteltagen = 129 Vierteltagen Urlaubsanspruch für Dienstzeiten und 43 Vierteltagen Urlaubsanspruch für dienstfreie Zeiten. Für die Urlaubsliste kann ein Konto mit getrennt aufgeführten Vierteltagen Urlaubsanspruch für Dienstzeiten und für dienstfreie Zeiten geführt werden. Werden volle Wochen Urlaub genommen, werden wie bei einem Pfarrer mit vollem Dienstauftrag pro Woche sieben volle Urlaubstage (21 Vierteltage Urlaub für Dienstzeiten und 7 Vierteltage Urlaub für dienstfreie Zeiten) verbraucht.

Soll für einzelne Tage Urlaub genommen werden, werden für einen Tag, an dem gewöhnlich ohne Einschränkung Dienst getan wird, vier Vierteltage Urlaub für Dienstzeiten, und für einen Tag, der gewöhnlich dienstfrei gehalten wird, vier Vierteltage Urlaub für dienstfreie Zeiten verbraucht. Entsprechend werden für Tage, die gewöhnlich zur Hälfte dienstfrei gehalten werden, zwei Vierteltage Urlaub für Dienstzeiten und zwei Vierteltage Urlaub für dienstfreie Zeiten verbraucht.