



Arbeitsbedingungen im Gemeinde-Pfarrdienst förderlich gestalten

Der Pfarrdienst lebt im Spannungsfeld zwischen Auftrag und vielfältigen Erwartungen, zwischen öffentlichem Amt und gelebter Frömmigkeit, zwischen Verheißung und real erlebten Mühen.

Die Kunst besteht darin, sich in diesem Spannungsfeld bewegen zu können, ohne die verschiedenen Perspektiven und Dimensionen des pfarramtlichen Dienstes aus den Augen zu verlieren.

Starre Vorgaben und klar abgesteckte Rahmen werden der Besonderheit des Pfarrberufs nicht gerecht. Umso wichtiger ist es, dass die Arbeitsbedingungen im Pfarrdienst möglichst förderlich gestaltet werden.

Hierzu gibt es eine Vielzahl sehr unterschiedlicher Vorschläge. Vordringlich erscheinen uns die folgenden Maßnahmen, die als verbindliche Standards in der Landeskirche einzuhalten sind.

(1) Freiräume ermöglichen

Pfarrerinnen und Pfarrer brauchen Freiräume, um theologisch arbeiten und geistlich auftanken zu können. Und sie brauchen verlässlich geregelte freie Zeiten für Urlaub und zur Gestaltung von Freizeit und Privatleben. Dies erfordert klare kollegial getroffene Absprachen und, im Konfliktfall und in der Kommunikation gegenüber den Gemeindegliedern, die Unterstützung der Dekanin, des Dekans.

- Standard ist deshalb ein frühzeitig aufgestellter und klar kommunizierbarer Urlaubsplan für längere, über 14-tägige Urlaube, in den Distrikten und im Kirchenbezirk.
- Dabei ist auf die Regelungen der Urlaubsverordnung hinzuweisen, ab wann Urlaubsansprüche verfallen.
- In den Kirchenbezirken werden, in Absprache mit den Schuldekaninnen und -dekanen, Springerdienste für den RU vereinbart, um Vertretungsdienste auch außerhalb der Schulferien zu ermöglichen.
- Neben dem Urlaubsanspruch sieht die Urlaubs- und Stellvertretungsverordnung bei regelmäßigem sonntäglichen Predigtauftrag einen dienstfreien Sonntag pro Monat vor. Dafür sind in den Kirchenbezirken sorgfältig ausgearbeitete Gottesdienstpläne und eine funktionierende Wochenend-Rufbereitschaft eingerichtet.
- Bei PE-Gesprächen, Visitationen und im Vorfeld von Wiederbesetzungssitzungen wird, ggf. unter Einbeziehung der örtlichen Gemeindeleitung und anhand der Geschäftsordnung für das Pfarramt, von der Dekanin/dem Dekan thematisiert, welche Aufgaben anstehen und worin der spezifische Beitrag des Pfarrdiensts bestehen soll. Wo müssen ggf. Abstriche gemacht werden, damit genügend Zeit bleibt für die Gestaltung des gottesdienstlichen Lebens, für Seelsorge und Kasualien, für Fortbildung und Supervision?

(2) Übergänge gestalten

Bei Stellenwechseln wird darauf geachtet, dass genügend Zeit für die Gestaltung des Übergangs bleibt.

- Supervision gehört zum Standard, damit die mit einem Stellenwechsel verbundenen Themen - Abschied nehmen und Neubeginn gestalten - in guter Weise bearbeitet werden können. Erfahrungsgemäß reichen hierfür 3-4 Supervisionssitzungen aus.
- Die Woche vor und die Woche nach dem Stellenwechsel/Umzug ist von Gottesdiensten und Kasualien freizuhalten.
- Nicht in Anspruch genommene Fortbildungstage können für eine in Eigenverantwortung geplante und mit dem Dienstvorgesetzten abgesprochene Retraite verwendet werden. Ggf. können zusätzliche dienstfreie Tage gewährt werden.

Dezernat 3
Oberkirchenrätin Kathrin Nothacker
Kirchenrat Georg Ottmar
Oktober 2020

Ergänzung bei den Prälaturtagen für Pfarrer:innen im März/April 2022

(3) Kollegiale Zusammenarbeit über Gemeindegrenzen hinweg...

... ist in vieler Hinsicht möglich, wird teilweise bereits selbstverständlich praktiziert und vonseiten des Oberkirchenrats ausdrücklich erwünscht.

Dazu gehören u.a.:

- Gemeinsame Gottesdienste, z.B. als Gottesdienste im Grünen oder als Pilgerweg
- Übergemeindliche Gottesdienstpläne und Predigtreihen sowie gemeinsam verantwortete Veranstaltungen, z.B. Kinderbibeltage, Erwachsenenbildung
- Insbesondere in Kirchengemeinden mit mehreren Pfarrstellen: Tauftermine nicht nach Seelsorgebezirk, sondern anhand der Gottesdienstpläne
- parochieübergreifende KonfirmandInnen- und Jugendarbeit
- parochieübergreifenden Zuständigkeiten, vom Kindergottesdienst bis zur Seniorenarbeit
- Gemeinsam verantwortete Öffentlichkeitsarbeit