

Rundschreiben Nr. 35/12 des Landeskirchenamtes an die Kirchenkreise - Kreiskirchenämter, Superintendentinnen und Superintendenten, Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter, Verbände kirchlicher Körperschaften, Ämter und Einrichtungen, Gleichstellungsbeauftragten zum neuen Pfarrdienstgesetz

Vom 7. Dezember 2012

Die Landessynode hat die Einführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD¹ mit dem dazugehörigen Ausführungsgesetz² beschlossen. Ganz überwiegend wird dadurch die bewährte Praxis aus dem bisher geltenden Pfarrdienstgesetz der EKD weitergeführt. An einigen Stellen enthält es neue unbestimmte Rechtsbegriffe, die der Auslegung bedürfen. Um Ihnen den Umgang mit dem neuen Gesetz zu erleichtern, haben wir im Folgenden diese Vorschriften mit den jeweiligen Auslegungshilfen zusammengestellt.

Die Vorschriften im Einzelnen:

Zu § 37 Abs. 1 PfdG.EKD¹ – Erreichbarkeit

„Pfarrerinnen und Pfarrer müssen erreichbar sein und ihren Dienst innerhalb angemessener Zeit im Dienstbereich aufnehmen können.“

Das neue Pfarrdienstrecht sieht statt der bisherigen Anwesenheitspflicht im Dienstbereich (§ 48 Abs. 1 PfdG EKD¹) die Erreichbarkeitspflicht vor.

In der offiziellen Begründung des EKD-Pfarrdienstgesetzes wird dazu ausgeführt:

„Im Blick auf das Vorhandensein moderner Kommunikationsmittel knüpft Absatz 1 nicht an die physische Präsenz im Dienstbereich an. Pfarrerinnen und Pfarrer müssen vielmehr erreichbar sein und ihren Dienst in angemessener Zeit aufnehmen können. Für die Erreichbarkeit sind unter heutigen Lebensbedingungen Anrufweiterschaltungen, ein regelmäßig abgehörter Anrufbeantworter und die zügige Beantwortung von E-Mails wichtig.“

Die pastorale Versorgung soll dadurch gesichert werden. Gleichzeitig werden die Gestaltungsspielräume der Pfarrerinnen und Pfarrer erweitert.

Der angemessene Zeitraum für die Aufnahme des Dienstes ist je nach Gemeindestruktur, Größe und infrastruktureller Ausprägung des Dienstbereichs unterschiedlich. Die offene Formulierung lässt Raum für Verständigungen in den Pfarrkonventen. „Erreichbarkeit“ ist zumindest dann gegeben, wenn etwa morgens, mittags und abends die eingegangenen Telefonanrufe kontrolliert werden.

¹ Nr. 500.

² Nr. 502.

Feste Arbeitszeiten gibt es, aufgrund der Unteilbarkeit des Amtes für den Pfarrberuf nicht. Die Freiheit der Berufsgestaltung birgt allerdings die Gefahr der Überforderung. Für sich selbst eine Balance zwischen Anspannung und Erholung zu finden, ist daher eine berufs-immanente Aufgabe der Pfarrerin/des Pfarrers. Es wird angeregt, sich in Pfarrkonventen auszutauschen und im geschwisterlichen und kollegialen Miteinander Vertretungsregelungen zu erarbeiten, die notwendige Freiräume ermöglichen. Das betrifft insbesondere die Möglichkeit der Wahrnehmung des dienstfreien Tages.

Es ist Pfarrerinnen und Pfarrern nach § 37 PfdG.EKD¹ möglich, aus persönlichen Gründen einmal monatlich zwei Tage in der Kalenderwoche zusammenhängend abwesend zu sein, allerdings nicht im Zusammenhang mit dem Erholungsurlaub. Die Erreichbarkeit muss gesichert sein, d. h. entweder ist für Vertretung gesorgt oder er oder sie bleibt selber erreichbar im Sinne von § 37 PfdG.EKD¹.

Zu § 52 PfdG.EKD¹ – dienstfreier Tag

„Pfarrerinnen und Pfarrer sollen Gelegenheit haben, ihren Dienst unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange so einzurichten, dass ein Tag in der Woche von dienstlichen Verpflichtungen frei bleibt. Die Pflicht, erreichbar zu sein, bleibt hiervon unberührt, wenn keine Vertretung gewährleistet ist.“

Die Erhaltung der Gesundheit der Pfarrerinnen und Pfarrer ist auch für die Wahrnehmung des Dienstes unverzichtbar. Es muss daher ermöglicht werden, den dienstfreien Tag regelmäßig wahrzunehmen.

Zu § 53 Abs. 3 PfdG.EKD¹ – Erreichbarkeit bei Mitarbeit in kirchlichen Organen

Sollten Pfarrerinnen und Pfarrer durch die Mitarbeit in kirchlichen Organen ihrer Pflicht, erreichbar zu sein, nicht nachkommen können, müssen sie für alle erkennbar für eine Vertretung sorgen. Ist das nicht möglich, haben sie das vorher der zuständigen Superintendentin oder dem zuständigen Superintendenten anzuzeigen.

Zu § 54 PfdG.EKD¹ und § 9 AG PfdG.EKD – Mutterschutz

Um die Gesundheit von Mutter und Kind zu schützen, ist es für werdende und stillende Mütter besonders wichtig, den dienstfreien Tag nach § 52 PfdG.EKD¹ zu nehmen. Für den Fall von Abendterminen müssen den Abenden entsprechende Ruhephasen an anderer Stelle im Tagesverlauf genommen werden.

Bei besonderen körperlichen oder seelischen Beanspruchungen sollen zur Entlastung oder Befreiung der werdenden oder stillenden Mutter gemeinsam mit der dienstvorgesetzten Superintendentin oder dem dienstvorgesetzten Superintendenten entsprechende Regelungen gefunden werden.

Für den Infektionsschutz von schwangeren Pfarrerinnen gelten das Mutterschutzgesetz und die Mutterschutzrichtlinienverordnung wie bei privatrechtlich angestellten Mitarbeiterin-

¹ Nr. 500.

nen. Die erforderlichen Beratungen und Untersuchungen werden durch die BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH durchgeführt. Adresse und Telefonnummer der zuständigen Ärztin oder des zuständigen Arztes können im Internet oder bei der zuständigen Ortskraft für Arbeitssicherheit erfragt werden. Die Ortskraft für Arbeitssicherheit ist im Zusammenwirken mit der Ärztin oder dem Arzt auch dafür zuständig, Beratungen hinsichtlich der schwangerschaftsgerechten Arbeitsplatzgestaltung durchzuführen.

In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung dürfen werdende Mütter keinen Dienst tun, es sei denn, sie erklären sich ausdrücklich zum Dienst bereit. Sie können diese Bereitschaft jederzeit widerrufen. Acht Wochen, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung dürfen sie überhaupt nicht beschäftigt werden. Die zuletzt genannte Frist verlängert sich bei vorzeitigen Entbindungen um die nicht genommenen Mutterschutztage.

Zu § 17 Absatz 3 des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD¹

Ab 1. Januar 2013 ist es den im eingeschränkten Dienstumfang tätigen Pfarrern und Pfarrerinnen im Entsendungsdienst möglich, ihren Dienstumfang auf Antrag zu erhöhen.

Die berechtigten Personen beantragen die Erhöhung des Dienstumfangs bei ihrem Dienstvorgesetzten, der Superintendentin, dem Superintendenten. Dort wird geprüft, ob es Aufgaben gibt, die eine Erhöhung des Dienstumfangs ermöglichen.

1. Eine Erhöhung ist im Kirchenkreis möglich

Mit der Antragstellerin, dem Antragsteller wird erörtert, welche Aufgaben zusätzlich zu übernehmen sind. Ist die Antragstellerin, der Antragsteller bereit, diese zu übernehmen, fügt die Superintendentin, der Superintendent dem Antrag eine befürwortende Stellungnahme bei, aus der die Aufgaben hervorgehen, die die Erhöhung des Dienstumfangs rechtfertigen.

Ein Beschluss des Kreissynodalvorstands kann dem Antrag und der Erklärung beigelegt werden.

Das Landeskirchenamt erhält Antrag, Erklärung und ggf. Beschluss des Kreissynodalvorstands und veranlasst die Dienstumfangserhöhung.

2. Eine Erhöhung ist im Kirchenkreis nicht möglich

Falls in dem Kirchenkreis, in dem der Antrag gestellt wird, keine Möglichkeiten vorhanden sind, zusätzliche Aufgaben zu übertragen, wird der Antrag bei Einverständnis der Antragstellerin, des Antragstellers an das Landeskirchenamt weitergeleitet, das in Absprache mit den Berechtigten die Zuweisung in einen anderen Kirchenkreis veranlasst.

¹ Nr. 500.

