



weiter.echter.tiefer

2. Gnadauer Zukunftskongress

Feier-Abend

Arbeitszeit im hauptamtlichen Dienst

Seminar bei upgrade 2019

Martin Siehler



**GNADAUER
VERBAND**

Inhalt

1. Fragestellung	3
2. Hauptamtliche Zeit	4
2.1 Bedeutung der Zeiten	4
2.2 Hauptamtlicher Dienst als Profession	5
2.3 Hauptamtlicher Dienst unter Druck	6
3. Aktuelle Regelungen zur hauptamtlichen Arbeitszeit in den Gemeinschaften	8
3.1 Liebenzeller Gemeinschaftsverband	8
3.2 Süddeutscher Gemeinschaftsverband	9
3.3 Landeskirchlicher Gemeinschaftsverband in Bayern e. V.	9
3.4 Gnadauer Verband	9
4. Zwei Philosophien zur Arbeitszeit im LGV	10
4.1 Philosophie 1: Freiheit und Verantwortung	11
4.2 Philosophie 2: Orientierung an Zeitbudgets	12
4.3 Zusammengefasste Rückmeldungen aus der LGV Mitarbeiterversammlung vom 30.03.2016	14
4.3.1 Frage 1: Kann „Freiheit und Verantwortung“ eine Leitlinie für hauptamtliche Zeit- und Prioritätenplanung sein?	14
4.3.2 Frage 2: Kann die Formulierung von Zeitbudgets helfen hauptamtliche Arbeitszeit zu planen?	14
4.3.3 Frage 3: Wie kann der Einsatz des Hauptamtlichen im Verhältnis zu ehrenamtlichen Verantwortlichen hilfreich besprochen werden?	15
4.3.4 Sonstige Anmerkungen	15
5. Weitere Aufstellungen von Zeitbudgets im hauptamtlichen Dienst	16
5.1 Arbeitszeit eines Ortspfarrers	16
5.2 Aufstellung aus der Mitarbeiterschaft des LGV-Verbandes	17
5.3 Zeitliche Richtwerte für Pfarrer und Gemeindepädagogen im gemeindlichen Dienst	19
6. Anregungen zu einem hauptamtlichen Dienst in Balance	20
7. Schlussfolgerungen für den LGV	21
8. Nachwort	22
9. Literaturverzeichnis	23

1. Fragestellung

Der hauptamtliche¹ Dienst in einem spendenfinanzierten Gemeinschaftsverband unterscheidet sich in seinem Wesen grundsätzlich von anderen Arbeitsplätzen wie z. B. in der Industrie oder in der Verwaltung mit klar abgegrenzten Arbeitszeiten. Dienstzeit und Privatzeit lassen sich nicht so einfach unterscheiden. Hauptamtliche arbeiten in ihrem Dienst vor allem mit Ehrenamtlichen zusammen. Gerade gegenüber Ehrenamtlichen, die durch ihre Spenden und durch ihren ehrenamtlichen Einsatz eine hauptamtliche Stelle erst ermöglichen, wirkt eine zu starke Abgrenzung hauptamtlicher Arbeitszeit konfliktfördernd. Auf der anderen Seite fragen junge Berufseinsteiger zu Recht, wie weit die Erwartungen an ihre Einsatzzeiten gehen dürfen und ob ihnen auch genügend selbstbestimmte Freizeit zugestanden wird. Die Orientierung an einer wöchentlichen Arbeitszeit beantwortet noch keine konkreten Fragen im Blick auf den Zeitbedarf einzelner Handlungsfelder. Wie lange soll ein Hausbesuch dauern? Ist die Einladung zu einem Mittagessen abrechenbare Arbeitszeit (es werden ja persönliche Gespräche geführt), oder ist das Mittagessen als Freizeit zu werten? Wie viel Zeit darf eine Gottesdienstvorbereitung in Anspruch nehmen? Wenn verantwortliche Ehrenamtliche sich kompetent und zeitintensiv einsetzen, wird der Erwartungsdruck an den hauptamtlich freigestellten Mitarbeiter besonders hoch. Die Erwartung Ehrenamtlicher kann aber nicht der alleinige Maßstab für den zeitlichen Einsatz von Hauptamtlichen sein. Diese Arbeit soll einen Beitrag zu der Frage nach realistischen zeitlichen Erwartungen an Hauptamtliche in der Gemeinschaftsbewegung leisten. Dabei muss das Wesen hauptamtlichen Dienstes, der eine hohe Flexibilität im Blick auf die Einsatzzeiten fordert, berücksichtigt werden.² Der Autor ist selbst Hauptamtlicher und seit 12 Jahren als Personalleiter im Liebenzeller Gemeinschaftsverband (LGV) mit über 100 Hauptamtlichen auch für diese Fragen zuständig.

¹ Unter dem Begriff „Hauptamtliche“ sind alle Berufsgruppen und Berufsbezeichnungen in der Gemeinschaftsbewegung wie z. B. Gemeinschaftspastoren, Diakoninnen, Jugendreferenten etc. zusammengefasst. Der Begriff wird um der leichteren Lesbarkeit willen nur maskulin verwendet, schließt aber alle hauptamtlichen Mitarbeiterinnen mit ein.

² Der Autor befasste sich in seiner Masterarbeit ausführlich mit dem Berufsbild und der Frage nach der Profession von Hauptamtlichen in der Gemeinschaftsarbeit. In dieser Arbeit konzentriert sich der Autor auf die Frage der Arbeitszeit.

2. Hauptamtliche Zeit

2.1 Bedeutung der Zeiten

Wolfgang Vorländer unterscheidet in seinem Buch: „Der Heilige Geist und die Kunst zu leben“ drei Fundamentalkategorien für unser Leben: Die Arbeit, die Ruhe und das Fest³. Gelingt im pastoralen Alltag die Balance in diesen drei Bereichen, lebt der Pastor nicht nur im Einklang mit Gottes Willen, sondern auch gesund und ausgeglichen. Die Arbeit ermöglicht dem Menschen die schöpferische Dimension (etwas zu schaffen) auszuleben. Die Ruhe ermöglicht Pause von der Arbeit, Erholung durch den Schlaf in der Nacht und Zeit für die Stille vor Gott. Die Feier ist ein herausgehobener Höhepunkt im Alltag zwischen Arbeit und Ruhe. Bei der Feier werden Übergänge (Geburtstag, Hochzeit etc.) in der Regel mit einem guten Essen, Programm, Dekoration etc. gefeiert.

Jesus selbst hat in seinem Leben allen drei Bereichen Bedeutung zugemessen. Seine Arbeit war sein Verkündigungs- und Heilungsdienst. Sein erstes Wunder vollbrachte er bei der Hochzeit zu Kana, als er Wasser zu Wein machte. Jesus war mit seiner Person ganz bei der Feier dabei. Dann suchte Jesus wieder die Stille und die Verbundenheit mit Gott, einen tiefen Eindruck davon wird im hohepriesterlichen Gebet vermittelt. Arbeit, Ruhe und Fest, alles braucht seine Zeit. Zeit wird auf zweierlei Weise erlebt. Auf der einen Seite als gleichmäßig zerrinnende Zeit, messbar in Sekunden, Minuten, Stunden und Tagen. Auf der anderen Seite als rhythmische Zeit. Eine Folge von Höhepunkten und besonderen Ereignissen. Die gleichbleibende messbare Zeit (griech. *chronos*) wird als planbar und deshalb auch bezahlbar erlebt. "Zeit ist Geld", wer nur so denkt, für den wird z. B. Sonntagsarbeit selbstverständlich. Die menschliche Arbeit reduziert sich zweckbestimmt zum Broterwerb und zur Lebenserhaltung. Das Leben ist in Gottes Augen aber nicht Mittel zum Zweck der Arbeit. Das Ziel des menschlichen Lebens ist nicht die Arbeit, sondern der Sabbat, das Sein bei Gott. Deshalb läuft die Woche auf den Sabbat zu. Die Woche bekommt durch den Ruhetag ihren Rhythmus. Unsere Gesellschaft heute bewegt sich leider wieder dorthin, wo wir vom Heidentum herkommen, zur Welt ohne Sabbat. Denn auch die Freizeit wird heute viel zu oft mit Aktivitäten, die sich kaum von der Arbeit unterscheiden, gefüllt. Das Gegenteil von Arbeiten ist nicht faulenzten, sondern Feiern. Menschen die nichts zu feiern haben verkümmern. Der zweite Zeitbegriff meint einen besonderen Zeitpunkt mit einem besonderen Ereignis

³ Vorländer, Kunst zu Leben, 43.

(griech. kairos). Dieser Zeitbegriff wird nicht gleichmäßig, sondern rhythmisch erlebt als eine Strecke von Höhepunkten und Zwischenzeiten. (Geburtstag, Einschulung, Konfirmation usw.) Die Höhepunkte bekommen durch ein Fest Gestalt, beim Fest geht das Zeitgefühl verloren, die Zeit bleibt gewissermaßen stehen. Ein Geschmack von Ewigkeit stellt sich ein.⁴ Feiern ist Leben jetzt, ohne Zweck. Das Fest wird zu einer Kontaktstelle des Zeitlichen mit dem Ewigen, des Vergänglichen mit dem Bleibenden. Beim Fest bleibt, im Bild gesprochen, die Zeit stehen. Man geht auf einem Stück Leben sozusagen hin und her und stellt dabei das dar, was das Leben durchdringen soll.⁵ Sichtbar wird das z. B. beim Gang in den Gottesdienst, beim Gang zum Abendmahl oder bei der Hochzeit beim Einzug in die Kirche. Der Sabbat als Unterbrechung des Alltags will uns Zeit schenken für die wichtigsten Beziehungen, die unser Leben mit Leben füllen. Die Beziehung zu Gott und die Beziehung zur Familie und zu Freunden.

Für einen Hauptamtlichen ist der richtige Umgang mit der Zeit immer eine Herausforderung. Welche Zeit darf die einzelne Arbeit einnehmen? Welche Zeit die Pause, die Ruhe und welche Zeit das Fest? Wie feiert ein Hauptamtlicher Sonntag?

2.2 Hauptamtlicher Dienst als Profession

Isolde Karle definiert in ihrem Buch „Der Pfarrberuf als Profession“ den geistlichen Dienst der Gemeindepfarrer in der Kirche als Profession. Der Autor erarbeitete ausgehend von Karle eine Professionstheorie für Hauptamtliche in der Gemeinschaftsbewegung.⁶ Karle stellt fest, dass Vertrauen die Grundlage aller sozialen Beziehungen ist. Sie bezieht diese Einsicht nun auf die Professionen im Allgemeinen und den Pfarrberuf im Besonderen. Friedrich Schleiermacher konstatiert: „Fehlt es dem Geistlichen am Vertrauen in der Gemeinde, kann er keinen lebendigen Einfluss in ihr ausüben.“⁷ Um das Vertrauensverhältnis zu stabilisieren, „haben die Professionen Professionsethiken entwickelt, die bestimmte Verhaltensnormen garantieren, Verhaltenserwartungen generalisieren und damit der Vertrauensbildung dienen“.⁸ Dazu gehören z. B. das Seelsorge- und Beichtgeheimnis, aber auch die Erreichbarkeit des Pfarrers und eine erwartete christliche Lebensführung. Wenn Gemeindeglieder sich in seelsorgerlichen Fragen an den Pfarrer, statt an

⁴ Leube, Gottesdienst, in: Probieren und Studieren, 278.

⁵ Jetter, Ritual, 101.

⁶ Vgl. Siehler, Leiten, 63-69.

⁷ Karle, Profession, 93.

⁸ AaO., 73.

den Gemeindedienst wenden, dann nehmen sie die erwartete Kompetenz und den Schutz des Amtes in Anspruch. Das darf nicht vorschnell als Pfarrerzentrierung abgetan werden. Wenn der Pfarrer gebeten wird, bei einer Sterbenden das Abendmahl zu halten, darf er diese Bitte nicht mit dem Hinweis auf seinen freien Tag abschlagen. Der Pfarrer muss wissen, dass er auch in seiner Freizeit, beim Einkaufen etc. immer als Pfarrer gesehen wird. „Die Erwartung einer vorbildlichen christlichen Lebensführung, ... die nicht zwangsläufig als radikale Gegenpredigt zur Sonntagspredigt verstanden werden muss, bezieht sich ... auf das Vertrauen der Gemeinde.“⁹ Isolde Karle hält fest, dass z. B. auch bei Politikern, Ärzten und Lehrern Berufstätigkeit und Freizeit nicht klar voneinander zu trennen sind. Auch Paulus vertrat eine Amtsethik, wenn er den Korinthern schreibt: „Wir geben in nichts irgendeinen Anstoß, damit unser Amt nicht verlästert werde, sondern in allem erweisen wir uns als Diener Gottes“ (2Kor 6,4f).¹⁰ Christoph Morgner hält für Hauptamtliche im Gnadauer Gemeinschaftsverband fest: „Wir werden nur dann mit Mitarbeitenden in der Gemeinde rechnen können, wenn wir selber mit gutem Beispiel vorangehen. Wer penibel auf seine 40-Stunden-Woche achtet, wird kaum Mitarbeitende begeistern können, die ja zusätzlich zu ihrem beruflichen Pensum in der Gemeinde tätig sind.“¹¹ Um dieses Vertrauen zu erhalten, sind Pfarrer bereit, wie Dieter Becker in seiner empirischen Untersuchung über Arbeitszeiten im heutigen Pfarrberuf nachweist, einen hohen Zeiteinsatz zu investieren. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Pfarrer im Gemeindedienst beträgt demnach 64 Stunden.¹² Diese Beispiele zeigen, Vertrauen ist nicht selbstverständlich, es muss und wird sensibel erarbeitet. Entscheidend wird sein ob die Gemeinde spürt, dass ihr Hauptamtlicher sie liebt.

2.3 Hauptamtlicher Dienst unter Druck

Der Präses des Gnadauer Gemeinschaftsverbandes, Michael Diener, warnt seit Jahren vor einem Personalmangel in der Gemeinschaftsbewegung. Er sagt: „Wir müssen einiges leisten, damit Hauptamtlichkeit in der Gemeinschaftsbewegung wieder an Attraktivität gewinnt. Das wird ein langer

⁹ AaO., 82.

¹⁰ Zur paulinischen Amtsethik vgl. auch 2Kor 4,1f: „Darum, weil wir dieses Amt haben nach der Barmherzigkeit, die uns widerfahren ist, werden wir nicht müde, sondern wir meiden schändliche Heimlichkeit und gehen nicht mit List um, fälschen auch nicht Gottes Wort, sondern durch Offenbarung der Wahrheit empfehlen wir uns dem Gewissen aller Menschen vor Gott.“

¹¹ Morgner, Präsesbericht 2006, 66.

¹² Becker, Arbeitszeiten, in: DtPfBl 2/2010, 82.

und schwieriger Weg.“¹³ In der Pfarrerschaft scheint die Lage dramatischer zu sein. In der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche in Braunschweig wurde im Frühjahr 2014 eine Umfrage unter der Pfarrerschaft zur beruflichen Zufriedenheit durchgeführt. Auf der einen Seite wurde eine hohe Zufriedenheit mit dem Beruf, auf der anderen Seite aber auch eine hohe Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ermittelt. 77% der Befragten gaben an, unter einer zunehmenden Arbeitsbelastung zu leiden. Die Arbeitsverdichtung war der am meisten genannte Stressfaktor (80%).¹⁴ Früher war klar, was ein Pfarrer zu tun hatte: Evangelium verkündigen, Sakramente verwalten und den kirchlichen Unterricht halten. Das Amt trug die Person, das ist heute nicht mehr der Fall. „Das heißt aber, dass die Pfarrer sich ihre berufliche Identität letztlich selbst erarbeiten müssen.“¹⁵ Christian Grethlein stellt ebenfalls fest, dass die Aufgaben für Pfarrer die letzten Jahre immer mehr wurden, dazu wurden sie besonders deutlich im Bereich der Kasualien anspruchsvoller.¹⁶ „Dass solcher Wandel das Zeitbudget vieler PfarrerInnen belastet und teilweise überfordert, ist ein Problem, das nicht individuell zu lösen ist, sondern struktureller Veränderungen bedarf.“¹⁷ Der Personaldezernent der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, Jens Böhm, ist überzeugt, dass der theologische Nachwuchs aus der Generation Y – zwischen 1985 und 2000 geboren – den Pfarrberuf verändern wird. Er beschreibt die Generation Y so: „Es sind geburtenschwache Jahrgänge, und das prägt ihr Selbstbewusstsein. Sie sind wenige und daran gewöhnt, wählen zu können und gefragt zu sein – in der Schule, in der Ausbildung und am Arbeitsplatz.“ Diese Generation habe das Motto „leben beim Arbeiten“.¹⁸ Ihre Beobachtung, „dass immer wieder erfahrene Geistliche mit verschiedenen Symptomen, die mit dem Begriff „Burnout“ gebündelt werden, psychisch erkranken. ... Daher zieht der Pfarrernachwuchs eine Grenze: auf der einen Seite das Leben als öffentliche Person im Pfarrberuf, auf der anderen Seite das Privatleben.“¹⁹ Dabei wird die Herausforderung für

¹³ Diener, Was brauchen Gemeinschaften? In: Akzente f. Theologie und Dienst Nr. 3/2016, 95.

¹⁴ Schendel, Zufriedenheit von Pfarrern, in: DtPfbI, 5/2015, 274.

¹⁵ Heyl, Burnout, 59.

¹⁶ Pfarrer Stefan Schneider nimmt in einem idea-Leserbrief zum Thema „Warum ich gerne Pastor bin“ kritisch wahr, dass Pfarrer im Gegensatz zu den meisten Menschen nur einen Tag in der Woche frei haben. In der Praxis sei dieser Tag aber auch oft nicht wirklich frei. Die Arbeitswoche würde häufig aus 60-70 Stunden bestehen, dazu käme die Erwartung, jederzeit ansprechbar zu sein. Wer als Pfarrer über seine üblichen Arbeiten hinaus missionarisch tätig werden möchte, komme oft an physische oder psychische Grenzen. Idea 30/2017, 42.

¹⁷ Grethlein, Nachwuchs für den Pfarrberuf, DtPfbI, 4/2016, 194.

¹⁸ Idea, Pressedienst 02. Juli 2015, 6.

¹⁹ Weimer, Generation Y, in: a+b Württemberg, Nr. 7, 22.

die Generation Y nach Klaus Neumaier noch viel größer als heute werden. Denn in gut 10 Jahren werden durch den Nachwuchsmangel ein Drittel der Pfarrstellen wegfallen. Da erwarten die übrigen Pfarrer Vakanzen in der Umgebung die versorgt werden müssen. Deshalb fordert Neumaier u. a. eine Ausweitung und Vereinfachung von zweiten Wegen ins Pfarramt.²⁰ Wenn die Landeskirchen ihre Türen für Absolventen aus Gnadauer Ausbildungsstätten öffnen sollten, was bisher nur in seltenen Ausnahmen möglich ist, wird die Situation für die Gemeinschaften deutlich schwieriger. Nach einer Erhebung des Gnadauer Verbandes sind von den Absolventen der Gnadauer Ausbildungsstätten 42% in der Gemeinschaftsarbeit angekommen. Ein Drittel ging in den kirchlichen Dienst und ein weiterer Teil zu freikirchlichen Anstellungsträgern.²¹ Wenn in den nächsten 10 Jahren eine ähnliche Prozentzahl von den prognostizierten 1000 bis 1200 Absolventen bei den Gemeinschaftsverbänden angestellt werden, kann der Personalstand weitgehend stabil gehalten werden. Wird sich der Anteil der Absolventen, die in den kirchlichen Dienst einsteigen signifikant erhöhen, wird es für die Gemeinschaftsbewegung eng.

3. Aktuelle Regelungen zur hauptamtlichen Arbeitszeit in den Gemeinschaften

3.1 Liebenzeller Gemeinschaftsverband

Im Arbeitsvertrag ist eine Wochenarbeitszeit von 42 Stunden vereinbart. In der Gehaltsabrechnung wird mit dem Umrechnungsfaktor der Lohnsteuer-Richtlinie²² von 4,35 eine Monatsarbeitszeit von 182 Stunden zugrunde gelegt. In der Dienstordnung des LGV gab es bisher Erwähnung der Arbeitszeit! Es wird selbstverständlich von der Berufung zum professionellen vollzeitlichen Dienst ausgegangen. Bei der Urlaubsregelung wird von einer 6-Tage Woche ausgegangen. Verheirateten Hauptamtlichen steht pro Woche ein freier Tag zu, der mit dem Bezirksleiter bzw. dem verantwortlichen Gemeinschaftspastor/Prediger abzusprechen ist. Alleinstehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten bisher 1 ½ freie Tage pro Woche. Da sie keine Familie haben, wären für sie Zeiten für die Haushaltsführung und für

²⁰ Neumaier, Gemeinden ohne Pfarrer, DtPfBl, 3/2016, 145.

²¹ Der Generalsekretär des Gnadauer Verbandes, Frank Spatz, präsentierte am 18.01.2017 diese Zahlen im Modul 3 der Fortbildung: Führen und Leiten in Gemeinde und Verband als Praxisbeispiel für Prozess- und Personalmanagement im Ev. Gnadauer Gemeinschaftsverband.

²² Quelle: www.lohn-info.de/zeitberechnungen.html.

Kontakte außerhalb des Bezirkes wichtig.²³ Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt: Persönliche und familiäre Wünsche sollen im Blick auf die freien Tage berücksichtigt werden. In Ausnahmefällen können bis zu drei freie Tage zusammenhängend genommen werden. Freie Tage, die nicht innerhalb von drei Wochen nach Entstehung des Anspruchs genommen werden, verfallen.

3.2 Süddeutscher Gemeinschaftsverband

Dem Anstellungsverhältnis bei einer 100 % Stelle liegt eine 5,5-Tage-Woche bei einer Wochenarbeitszeit von 44 Stunden zugrunde. Es wird dabei in gegenseitigem Einvernehmen von zusätzlichen nichtvergüteten Mehrarbeitsstunden ausgegangen, wobei neben der Beachtung der gesetzlichen Vorgaben aus Fürsorge und gesundheitlichen Gründen die Einhaltung der freien Tage beachtet werden soll. Den Hauptamtlichen steht pro Woche 1 ½ freie Tage zu. In Absprache mit der Bezirksleitung kann wenigstens vierteljährlich ein freies Wochenende genommen werden. Im Interesse der Gesundheit und des Dienstes sollen jedoch nicht mehr als die freien Tage von zwei Wochen gesammelt werden. Auf nicht genützte freie Tage besteht kein nachträglicher Anspruch. Der ganze freie Tag ist von den Hauptamtlichen im Voraus festzulegen. Änderungen sind mit der Bezirksleitung abzusprechen. Wird ein Dienst vom SV-Verband oder Bezirk an einem freien Tag notwendig, soll ausgleichend ein freier Tag in den darauf folgenden zwei Wochen (maximal 4 Wochen) genommen werden. Der halbe freie Tag kann flexibel geplant werden.

3.3 Landeskirchlicher Gemeinschaftsverband in Bayern e. V.

In Bayern werden in der Woche 40 Stunden Arbeitszeit plus 10 Stunden Mehrarbeit erwartet. Dabei zählen die Fahrten zu den Diensten nicht als Arbeitszeit. Nach 15 Jahren Mitarbeit im Verband wird eine Fortbildungszeit von drei Monaten gewährt.

3.4 Gnadauer Verband

Im Gnadauer Verband wurde 2016 eine Umfrage zum hauptamtlichen Dienst durchgeführt. Bei der Gemeindeumfrage für Ehrenamtliche nahmen 2927 Personen teil, bei der Umfrage unter Hauptamtlichen nahmen 252 Hauptamtliche teil.²⁴ Bei der Gemeindeumfrage gaben 90% an, dass sie den hauptamtlichen Dienst als Berufung und nicht als Beruf verstehen.

²³ LGV Dienstordnung, 6.

²⁴ Die Ergebnisse der unveröffentlichten Umfragen wurden am 16.09.2016 u. a. vom Autor bei der Gnadauer Mitgliederversammlung in Kassel präsentiert.

Bemerkenswert war, dass die jüngere Generation nur mit 80% den hauptamtlichen Dienst als Berufung sieht, die ältere Generation mit 98%. Die beobachtete Veränderung, dass Hauptamtliche sich heute mehr Zeit für Privates und Familie nehmen und ihren Beruf nicht mehr ausschließlich als Berufung verstehen, wird kritisch wahrgenommen. Weiter wurde die Soziale Kompetenz als wichtigste Eigenschaft für die Ausübung des geistlichen Dienstes genannt. Für Hauptamtliche stand das gute Miteinander mit den Ehrenamtlichen auf Platz 1. Weiter wünschen sich Hauptamtliche genügend Freiheit, um ihre Gaben, ihre Kreativität und ihre geistliche Leidenschaft auszuleben. Aus den breit angelegten Umfragen wurde für das Gnadauer Forum Ausbildung 2017 ein „Bündnis für Ausbildung und Arbeit“ vorgestellt. Das Ziel ist die Arbeitsbedingungen im Gnadauer Verband zu verbessern und zu vereinheitlichen. In diesem Bündnis, das im Jahr 2018 verabschiedet wurde, wird im Blick auf die Arbeitszeit mindestens ein freier Tag in der Woche gefordert. Zusätzlich soll ein freies Wochenende im Quartal gewährt werden.

4. Zwei Philosophien zur Arbeitszeit im LGV

Das Thema Arbeitszeit im hauptamtlichen Dienst ist ein sehr sensibles Thema. Bei jedem Hauptamtlichen sind die Verhältnisse, die Gefühle und die Erwartungen unterschiedlich. Dazu kommt, dass dieses Thema auf dem Hintergrund der Erwartungen der Gemeinde bzw. des Leitungskreises behandelt werden muss. Die ganz anderen Dienstabläufe pastoraler Tätigkeit erschweren die Beurteilung der Arbeit eines Hauptamtlichen. Wolfgang Dünnebeil, als Bundessekretär der FeG war er für die Begleitung von 400 Pastoren zuständig, weist auf die besondere Anforderung für Hauptamtliche hin. „Die Gemeinde muss bedenken, dass sich ihr Pastor der ständigen Herausforderung seines Berufes stellt, gedanklich schöpferisch und kreativ tätig zu sein, etwa bei seiner Predigtvorbereitung. ... Eine solche Arbeit ist nur schwer durch einen zeitlich vorgegebenen Rahmen zu erfassen.“²⁵

Viele Hauptamtliche haben das Gefühl, dass sie zu viel arbeiten, aus ihrer Sicht müsste die Arbeitsbelastung reduziert werden. Die ehrenamtlich Verantwortlichen in der Gemeinde erwarten, dass Hauptamtliche mehr Einsatz als die vertraglich vereinbarten 42 Stunden leisten, ein zusätzliches Maß, das sich am Einsatz hoch engagierter Ehrenamtlicher orientiert, wird erwartet.

²⁵ Dünnebeil, Herde, 46.

Zudem erwarten sie vor allem mehr Verantwortungsübernahme. Der Verbandsleitung ist es ein Anliegen, dass Hauptamtliche zu einer klugen Prioritätensetzung ihrer Arbeit finden. In manche Projekte, Aufgaben und Personen muss sich ein Hauptamtlicher überdurchschnittlich einbringen (Vertrauensaufbau), damit er auf anderen Feldern wieder Freiheit gewinnt. Erste Priorität muss die Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen und Mitarbeitern der Gemeinde sein.

Die Frage ist auch, mit welchen Arbeitsverhältnissen sich Hauptamtliche vergleichen können. Der Vergleich mit einem angestellten Arbeiter in einem Betrieb mit klar abgegrenzter Arbeitszeit passt nicht auf die Situation eines Hauptamtlichen, denn ein Hauptamtlicher hat wenig feste Termine, aber viele flexible Einsatzzeiten. Viel eher passt der Vergleich mit einem selbstständigen Handwerker mit der starken Priorität der Kundenbeziehung.

Der Autor schlägt den hauptamtlichen Mitarbeitern zwei „Philosophien“ für den Umgang mit der Frage der Arbeitszeit vor.

4.1 Philosophie 1: Freiheit und Verantwortung

Der Autor arbeitete vor seinem theologischen Studium in einem Metallbetrieb als Maschinenschlosser. In diesem Betrieb musste jeder Auftrag zeitlich gestempelt werden, über die Zeiterfassung wurde der Preis für das Produkt ermittelt. Im hauptamtlichen Dienst gibt es keine Zeiterfassung und auch keine Berechnung der Kosten für einzelne Arbeitsschritte des Dienstes. Ein Hauptamtlicher hat die Freiheit sich vormittags, nachmittags oder nachts vorzubereiten. Da gibt es keine Vorschriften. Es gibt auch keine Vorschrift, wie lange sich jemand für einen Dienst vorbereiten muss. Ob ein Besuch vormittags oder nachmittags stattfindet ist eine Frage der eigenen Zeitplanung. Ein Hauptamtlicher muss keine Rechenschaft über seine einzelnen Zeiten abgeben. Wertvoller für die Leitung sind andere Fragen: Wird die Gemeinde geistlich gut versorgt? Werden Mitarbeiter gewonnen und gefördert? Wird in die Einheit der Gemeinde investiert? Gibt es Wege, damit das Evangelium weitere Kreise ziehen kann? An diesen Fragen muss sich die Gestaltung des Dienstalltags orientieren. Der Hauptamtliche übernimmt selbst Verantwortung für die Steuerung seines Dienstlebens in Abstimmung mit den Netzwerken, in denen er sich bewegt.

Der Hauptamtliche gestaltet sein Leben eigenverantwortlich in beruflicher Freiheit (Tageseinteilung, Schwerpunktsetzung etc.) in der Verantwortung vor

Gott, den Rahmenbedingen des Verbandes und des Bezirkes. Der Hauptamtliche arbeitet nicht in einem Job, sondern er lebt seine Berufung. Hauptamtlicher sein heißt Leben im vollzeitlichen Dienst. Das bedeutet, ein Hauptamtlicher ist von der Sorge um sein Einkommen freigestellt, damit er sich ganz dem Dienst am Wort Gottes widmen kann. Der Hauptamtliche übt eine Profession aus. Professionsberufe (Ärzte, Rechtsanwälte und Pfarrer) lassen sich grundsätzlich nicht mit den Arbeitsverhältnissen bzw. Arbeitszeiten eines Arbeiters vergleichen. Deshalb vertritt der LGV als Leitlinie für den geistlichen Dienst die Philosophie „Freiheit und Verantwortung“.

Der Verbandsleitung ist es wichtig, dass alle Hauptamtlichen die Verantwortung für die Balance in ihrem Leben und Dienst finden. Hauptamtliche sind auch in der Lebensführung ein Vorbild für die Gemeinde, schon von daher ist ein verantwortlicher Umgang mit sich selbst sehr wichtig.

Die Zufriedenheit im Dienst erreicht ein Hauptamtlicher nicht durch genaues Abrechnen von Arbeitsstunden, sondern durch die Erfüllung, die im Dienst immer wieder geschenkt wird. Persönliche Empfinden und Stimmungen wirken sich immer auf die anvertrauten Menschen aus. Deshalb trägt jeder Hauptamtliche persönliche Verantwortung für seine Ausgeglichenheit und Zufriedenheit. Die Zufriedenheit wird entscheidend dadurch beeinflusst, in welcher Weise Ereignisse, Aufgaben, Herausforderungen und Rahmenbedingungen bewertet werden. Ein Hauptamtlicher braucht die Balance von:

Hören	und	Weitergeben
Beten	und	Arbeiten
Arbeiten	und	Ruhen
Anspannung	und	Entspannung
Dienst	und	Familie
Entwicklung	und	Bewahrung
Fortbildung	und	Anwendung
Brennen	ohne	Auszubrennen

4.2 Philosophie 2: Orientierung an Zeitbudgets

Die Frage, welcher Zeitbedarf für einzelne Aufgaben im hauptamtlichen Dienst angemessen sei, stellt sich zum einen für Berufseinsteiger, zum anderen aber auch bei Stellenbeschreibungen. Besonders wenn eine neue Stelle eingerichtet

wird oder wenn eine Teilzeitstelle beschrieben werden muss wird die Frage nach realistischen zeitlichen Erwartungen gestellt. Die Stellenbeschreibungen im Gemeinschaftsverband sind Aufgaben-, aber keine Arbeitszeitbeschreibungen. Gerade Neueinsteiger fragen nach, welche Arbeitszeiten mit den einzelnen Aufgaben verbunden sind. Vielleicht auch deshalb, weil der Gedanke der Berufung und Profession im vollzeitlichen Dienst nicht mehr selbstverständlich angenommen wird. Die Beschreibung von Zeitbudgets kann aber auch eine Hilfe sein, wenn ein Hauptamtlicher mit der Philosophie „Freiheit und Verantwortung“ nicht gut zurechtkommt. Entweder, weil er sich zu viel vornimmt, er sich überschätzt, oder weil er sich zu viel freie Zeit einplant.

Im Folgenden wird idealtypisch versucht die Aufgaben eines Hauptamtlichen mit einer Arbeitszeit von 42 Stunden in der Woche zu beschreiben. In diese Beschreibung können nur die eigentlichen Dienstaufträge aufgenommen werden. Weiche Faktoren (Bsp.: Private Geburtstagsfeier des Gemeindeleiters) fallen dann nicht unter die Rubrik „Arbeitszeit“. Für die Vorbereitungszeit für Gruppen und Kreise gilt als Grundregel die doppelte Vorbereitungszeit, wenn der Hauptamtliche die Gruppe als Verantwortlicher leitet. Wenn er im Kreis mitarbeitet aber nicht der Leiter ist, wird die Hälfte an Vorbereitungszeit angesetzt.

LGV Modellbeispiel zur Orientierung an Zeitbudgets:

Dienst	Durchführung	Vorbereitungszeit	Gesamt
Regelmäßige Aufgaben			Wöchentlich
Kinderstunde	1 h	2 h	3 h
Jungschar	2 h	1 h	3 h
Teenkreis	2 h	1 h	3 h
Bibelstunde	1 h	2 h	3 h
Bibel & Brezel	2 h	4 h	3 h (14-tägig)
Gottesdienst	2 h	10 h	6 h (14-tägig)
Organisation	5 h		5 h
Hausbesuche	5 h		5 h
Dienstbesprechung			2 h
Unregelmäßige Dienste			Auf Woche geschätzt
Glaubenskurs			1
Kasualien			1
Leitungsarbeit			2
LGV-Treffen			2
Sonstiges			3
			42 h Gesamt

4.3 Zusammengefasste Rückmeldungen aus der LGV Mitarbeiterversammlung vom 30.03.2016

Die Philosophien wurden in der Mitarbeiterversammlung vorgestellt und in Gesprächsgruppen mit drei Fragen beraten:

4.3.1 Frage 1: Kann „Freiheit und Verantwortung“ eine Leitlinie für hauptamtliche Zeit- und Prioritätenplanung sein?

Positiv:

- Es gibt keine Alternative zu diesen Parametern Freiheit und Verantwortung. Es kann nicht nur, sondern muss die Leitlinie und Grundlage für meine Berufung sein. Also JA.
- Eine klare persönliche Struktur und Selbstdisziplin ist notwendig.

Bedenken:

- Selbstdisziplin muss entwickelt werden (wie lange bin ich im Internet?).
- Was ist, wenn das Pensum zu groß wird? Wenn es zum Konfliktfall kommt? Wenn die Persönlichkeitsstrukturen (Hauptamtliche oder Ehrenamtliche) damit nicht umgehen können?
- Dieses Prinzip ist abhängig vom Vertrauen der Verantwortlichen. Manche Freiheiten von Hauptamtlichen (Einkaufen am Vormittag, Mahlzeiten mit der Familie) können nicht von allen Ehrenamtlichen nachvollzogen werden.
- Passen die Prioritäten von der Gemeinde mit denen des Hauptamtlichen zusammen?
- Wenn der Hauptamtliche nicht gerne Verantwortung übernimmt.

4.3.2 Frage 2: Kann die Formulierung von Zeitbudgets helfen hauptamtliche Arbeitszeit zu planen?

Positiv:

- Zur Einübung einer effektiven Zeitplanung sind Zeitbudgets hilfreich, also JA!
- Zeitbudgets schaffen Klarheit für welche Aufgaben ich mit welchem Zeiteinsatz rechnen kann.
- Zeitbudgets sind hilfreich den eigenen Dienst zu reflektieren und geben auch das Gefühl, dass ich „genug mache“.
- Hilfe zur Selbststrukturierung, gerade wenn man in der Gefahr steht sich im Vielerlei zu verlieren.
-

Bedenken:

- Teilweise hilfreich, z. B. als Ansporn die Bibelstunde schneller vorzubereiten, aber einen Gottesdienst mit Predigt lässt sich nicht in 10 Stunden vorbereiten.

- Kreativität ist von der Tagesform abhängig.
- Zeitbudgets setzen unter Druck.

4.3.3 Frage 3: Wie kann der Einsatz des Hauptamtlichen im Verhältnis zu ehrenamtlichen Verantwortlichen hilfreich besprochen werden?

- Bei einem Wechsel der Hauptamtlichen ist eine transparente Darstellung der Tätigkeiten mit Zeitbudgets hilfreich, wenn z. B. ein starker Vorgänger alles „nebenbei“ erledigt hat. Ist jedoch das Verhältnis zum Hauptamtlichen belastet oder das Vertrauen angekratzt ist eine Offenlegung der Tätigkeiten und Arbeitszeit des Hauptamtlichen u. U. nicht mehr hilfreich.
- Ehrenamtliche haben immer weniger Zeit, Hauptamtliche müssen zusätzliche Aufgaben abnehmen.
- Es ist gut, wenn der Hauptamtliche hier und da etwas Einblick in seinen Arbeitstag gibt (Bericht von einem Besuch, Gottesdienst etc.).
- Es ist nicht sinnvoll mit Ehrenamtlichen über Arbeitszeiten zu reden, denn sie können den hauptamtlichen Dienst nicht verstehen.
- Der Vergleich des hauptamtlichen Dienstes mit der Arbeit eines Landwirtes oder eines selbstständigen Handwerkers ist zum Verstehen ein gutes Beispiel.
- Ehrenamtliche können sich ihre Tätigkeit in der Gemeinde aussuchen, Hauptamtliche müssen tun, was ihnen aufgetragen ist.
- Die Leute spüren sofort, ob ich „Dienst nach Vorschrift“ mache oder mit Leidenschaft dabei bin.
- Ehrenamtliche verstehen nicht, dass Hauptamtliche ebenso eine „Gegenwelt“ brauchen (Tätigkeiten außerhalb der Gemeinde). Deshalb kann der Hauptamtliche nicht alle Zeit (Überstunden) in die Gemeinde investieren.
- Bei Teilzeitaufträgen stellt sich die Frage, warum der eine mit 20% bezahlt wird, während ein Anderer ebenso viel ehrenamtlich einbringt.

4.3.4 Sonstige Anmerkungen

- Wenn die Ehefrau arbeitet ist die Koordination mit dem freien Tag u. U. schwierig.
- Auch wenn über den Tag einige Stunden frei möglich sind, die Anspannung vor einem Dienst am Abend verhindert ein „runterfahren“.
- Die 5,5 Tage-Woche würde helfen. Dürfen von sechs Arbeitstagen sechs Abende belegt sein?
- Plädoyer für 5-Tage Woche. Erholungsphase wäre intensiver. Würde sich auf Arbeitsqualität auswirken. Regenerationszeit von einem Tag reicht nicht aus.
- Problem: Wir sind vielfältigen und diffusen Erwartungen ausgesetzt. Gefühl: Es reicht nie.

5. Weitere Aufstellungen von Zeitbudgets im hauptamtlichen Dienst

5.1 Arbeitszeit eines Ortspfarrers

Interview vom Autor mit Pfarrer Hermann Strecker am 29.12.2015 zur Frage seiner Arbeitszeit. Deutlich wird, dass Pfarrer Strecker sehr achtsam mit seiner Zeit umgeht und die Balance von Arbeit und Freizeit, von Dienst und Familie und von „Brennen ohne Auszubrennen“ gefunden hat. Er selbst sagt, dass ihm die große Erfahrung hilft die Menge der Aufgaben und die Vielfalt der Verantwortungsbereiche zu tragen.

Zur Kirchengemeinde gehören 1.900 Mitglieder, sie verantwortet zwei Kindergärten (5 Gruppen) und betreibt ein vielfältiges Gemeindeleben. Fünf Chöre und weitere Musikgruppen, zahlreiche Gruppen in der Kinder- und Jugendarbeit, über 10 Hauskreise, Bibelstunden, Glaubenskurse und Gottesdienste an allen Sonn- und Feiertagen sowie zahlreiche Sonderveranstaltungen. Freie Werke (EC, CVJM, LGV, Pregizer Gemeinschaft, Missionsinitiativen etc.) sind in der Kirchengemeinde integriert.

Pfarrer Strecker schätzt die berufliche Freiheit, seine wöchentliche Arbeitszeit gibt er mit ca. 60 Stunden an.²⁶ An manchen Tagen arbeitet der Pfarrer nur sechs bis sieben Stunden, an anderen bis zu zwölf Stunden. Frei hält er sich grundsätzlich den Montagvormittag und den Samstagnachmittag. Zusätzlich bleibt der Donnerstagabend für die Ehe und Familie frei. Auch am Sonntagnachmittag ist in der Regel frei.

Dienst	Durchführung	Vorbereitungszeit	Gesamt
Regelmäßige Aufgaben			
Religionsunterricht	4 Stunden	4 Stunden	8
Kindergottesdienst Vorbereitung	1 Stunde MA-Besprechung	1 Stunde	2
Konfirmandenunterricht	1,5 h	1,5 h	3
Bibelstunde	1 h	1 h	2
Hauskreis	2 h		2
Besuch i. Kindergarten	2 h		2
Gottesdienst	3 h	6 h	9
Administration		12 h	12
Kinderg. Ausschuss			5

²⁶ Pfarrer Strecker betonte im Gespräch, dass er ohne seine jahrzehntelange Erfahrung im Amt die Vielzahl an Aufgaben nicht in 60 Stunden in der Woche bewältigt hätte.

Unregelmäßige Dienste			Auf Woche geschätzt
Glaubenskurs 10 Abende			1
Beerdigungen Ca. 20 im Jahr	1,5 h	Trauergespräch 1 h Vorbereitung 1,5 h	2
Trauungen Ca. 8 im Jahr			
Taufen Ca. 15 im Jahr		Taufgespräch 1 h	1
Besuche, Seelsorge, Konfirmandeneltern			3
Kirchengemeinderat	1 x Monat 4 h	2 h	2
Besuche u. Mitwirkung bei Gruppen, Chören, Gemeinschaften etc.			1
Sonderaufgaben			
Dienstbesprechungen im Dekanat und Theologischer AK	Ca. 1x im Monat		
Mitarbeit beim Pfarrergebetsbund	Im Bezirk 8x im Jahr ca. 2h	Auf Landesebene 6-7 Tage im Jahr	
Landesarbeitskreis für Hausbibelkreise	4 Tage im Jahr		

5.2 Aufstellung aus der Mitarbeiterschaft des LGV-Verbandes

Die folgende Aufstellung wurde von einem Mitarbeiter des LGV-Verbandes konzipiert. In ihr werden die Tätigkeiten des Hauptamtlichen in acht Tätigkeitsfelder gegliedert. Einige Hauptamtliche wurden vom Autor befragt, ob die Zeitangaben passen. Dabei wurde deutlich, dass erfahrene Hauptamtliche weniger Zeit für einzelne Aufgaben benötigen, Berufseinsteiger dagegen mehr. Auch hier handelt es sich nur um Durchschnittswerte.²⁷

Handlungsfeld 1: regelmäßige Veranstaltungen – Begegnung und Verkündigung
Hauptgottesdienst der Gemeinde

²⁷ Die Schwierigkeit Zeitbudgets festzulegen wird durch die Antwort eines befragten Hauptamtlichen deutlich: „Ein Teenkreis (oder ganz allgemein in der Jugendarbeit) kann mal in 30 Minuten vorbereitet sein und manchmal braucht man einen ganzen Tag dafür. Strategieentwicklung: Das kommt doch ganz darauf an, wie aufwändig und komplex das ist... Schon allein an meiner Einschätzung, wie lange man für die Predigtvorbereitung braucht, zeigt sich ja, wie unterschiedlich das ist: Wie gründlich bereite ich mich vor? Wie viel Zeitdruck habe ich? Flutscht es oder ist es zäh? Tu ich mich generell leicht beim Vorbereiten oder nicht?“ Mailantwort an den Autor am 10.08.2017.

Vorbereitung (V) Predigt	10 Stunden
Durchführung (D)	3 Stunden
Gemeinschaftsstunde	4 Std.(V) / 1,5 Std.(D) = 5,5 Std.
Krabbeltreff	0,5 Std. / 1,5 Std. = 2 Std.
Kinderstunde, Kindergottesdienst	2 Std. / 1,5 Std. = 3,5 Std.
Jungchar	1,5 Std. / 1,5 Std. = 3 Std.
Teenkreis	2 Std. / 2 Std. = 4 Std.
Jugendbund	3 Std. / 2 Std. = 5 Std.
Bibelgesprächskreis, Hauskreis	3 Std. / 2 Std. = 5 Std.
...	
Handlungsfeld 2: Gemeinde- und Mitarbeiterentwicklung	
Gewinnung, Befähigung und Begleitung Ehrenamtlicher	2 Std. in der Woche als Richtwert
Neugründung und Aufbau z.B. Hauskreisleitertreffen	Zeitlich begrenzt z. B. in der Woche 1 Std.
Freizeiten, Zeltlager	z.B. 12 Tage im Jahr = 2 Std.
Schulungsangebote	
...	
Handlungsfeld 3: Seelsorge und diakonisches Handeln	
Hausbesuche	pro Besuch 1 Std.
Seelsorgebegleitung, Mentoring	pro Gespräch 1 Std.
Flüchtlingsbegleitung	
Kasualien (Taufe, Beerdigung, Hochzeit)	pro Kasualie pauschal 6 Std.
...	
Handlungsfeld 4: Leitung und Organisation	
Strategieentwicklung	2 Std.
EC-Besprechungen	2 Std.
Ältestenkreis, Leitungskreis, Bezirksleitungskreis	2 Std.
Dienstbesprechung	1 Std.
Gemeindebüro: Adressverwaltung, Dienstplan, Tischvorlagen	5 Std.
Ausschuss/Arbeitskreis	2 Std.
Telefondienst / E-Mail	3 Std.
Unvorhergesehenes	Pauschal 2 Std.
Hausmeisterdienste	1 Std.
...	
Handlungsfeld 5: Evangelisation	<u>Zeitbedarf für Projekte wird extra ermittelt!</u>
Gästetage oder besondere glaubenseinladende Gottesdienste	
Bibel und Brezel und andere Projekte	
Zeitungsandachten	
Straßenaktion	
Musikalische, künstlerische oder andere Projekte	
...	
Handlungsfeld 6: Übergemeindliche Arbeit: Mission, Allianz, Verband	
LGV MA-Treffen in der Region und im Verband	
Liebenzeller Mission (Missionsfeste, Geschwistertagung)	
Kontakt zur Kirchengemeinde und zum Dekanat	
Evangelische Allianz	
Kooperationsprojekte	
...	
Handlungsfeld 7: Schnittstellenkommunikation, Öffentlichkeitsarbeit, Repräsentation	
Gemeindebrief, Gemeindemail- Newsletter	
Pflege Website, Soziale Medien	
Kirchliche Mitteilungen	

Neujahrsempfang	
...	
Handlungsfeld 8: eigenes geistliches Leben und Weiterbildung	
Stille Tage	
Fortbildung	

5.3 Zeitliche Richtwerte für Pfarrer und Gemeindepädagogen im gemeindlichen Dienst²⁸

	Vorbereitung	Durchführung	Aufwand je Aufgabe
Gottesdienst	7,0 h	1,5 h	8,5 h
Andachten	2,0 h	0,5 h	2,5 h
Kasualien	5,5 h	1,5 h	7,0 h
Seelsorge, Besuche, Gespr.	Je Gespräch		1,0 h
Frauenkreis u. a.	1,0 h	1,0 h	2,0 h
Religionsunterricht	0,75 h	0,75 h	1,5 h
Konfirmandenunterricht	1,0 h	1,0 h	2,0 h
Ehrenamtl. gewinnen	pro Woche		2,0 h
Pfarrkonvent	Im Monat 4,0 h		1,0 h
Verwaltung			7,0 h Woche
Leitung			nach Aufwand
Projekte			nach Aufwand
Vertretungsdienste			nach Aufwand
Weitere Schwerpunkte			nach Aufwand

Auffallend ist, dass die Zeitbudgets im kirchlichen Bereich deutlich kürzer sind und straffer ausgelegt werden als im LGV. Auch die Wochenarbeitszeit wird grundsätzlich höher angesetzt. So geht die EKD bisher von einer Wochenarbeitszeit von 54 Stunden aus. Die Erfahrungswerte zeigen aber, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten häufig höher liegen als von den Dienstgebern erwartet. Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern strebt in der Zukunft

²⁸ Die Werte sind entnommen aus der Handreichung zur Erstellung einer Dienstvereinbarung für Pfarrer und ordinierte Gemeindepädagogen im Entsendungsdienst und im Teildienst der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland vom 01. September 2014.

eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden an.²⁹ Hauptamtlichen in der Gemeinschaftsbewegung bleibt im Vergleich zu Pfarrern definitiv mehr Zeit für Theologie (Vorbereitung), Gestaltung, Beziehungspflege und Gemeinschaft.

6. Anregungen zu einem hauptamtlichen Dienst in Balance

In einem Beruf, bei dem es zentral um das Heil geht, ist es wichtig, dass die Hauptamtlichen auf eine heile Arbeitsgesundheit achten. Der Autor musste im Auftrag der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) eine Gefährdungsbeurteilung für Hauptamtliche im LGV erstellen. In diese Gefährdungsbeurteilung wurden die Bereiche Emotionale Überforderung und Geistliche Krise aufgenommen.³⁰ Andreas von Heyl weist in seinem Anti-Burnout Buch für Pfarrerinnen und Pfarrer ebenfalls sehr ausdrücklich auf eine notwendige geistliche Gesundheit hin. „Wenn aber eine Pfarrerin ihr Feuer verloren hat, dann ist ihr das Wichtigste, ihr Eigenes, abhandengekommen. Dann hat sie neben dem persönlichen auch ein massives berufliches Problem.“³¹ Im LGV-Verband wird ein breites Angebot für die Begleitung Hauptamtlicher zur Verfügung gestellt.³² Für die Stärkung der eigenen Spiritualität eignet sich z. B. das Angebot von begleiteten „Stillen Tagen“. Der freie Tag in der Woche sollte möglichst immer am selben Wochentag eingerichtet werden. Auch wenn im hauptamtlichen Dienst viel Flexibilität gefordert wird, so hilft ein Rhythmus in der Woche zur Balance von Anspannung und Entspannung. Zudem braucht es eine Kultur des Feierabends trotz unerledigter Aufgaben. Hauptamtliche mit perfektionistischer Neigung fällt das schwer. Wolfgang Dünnebeil gibt den Tipp: „Wenn nach dem Feierabend ein Berg an Arbeit zurückbleibt, will ich darauf vertrauen, dass Gott selbst das Unvollendete segnet. Und das Nicht-Erledigte mit seiner Barmherzigkeit begleitet. Solch ein Vertrauen lässt mich gelassen arbeiten, fröhlich den Feierabend genießen und schließlich ruhig schlafen.“³³ Die Begrenztheit der eigenen Möglichkeiten müssen bejaht werden. Eine weitere Anregung ist die

²⁹ Vgl. Handreichung für die Erstellung von Dienstordnungen für Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, München 2015, 14f.

³⁰ Eine Versicherung kann nur die Gefährdungen auf der menschlichen Ebene in den Fokus nehmen. Für Geistliche ist aber die geistliche Dimension ihres Berufes von existenzieller Bedeutung. Kommt es zu einer Krise im Bereich des Glaubens, steht die Berufsfähigkeit infrage.

³¹ Heyl, Burnout, 20.

³² Siehler, Leiten, 116-121.

³³ Dünnebeil, Herde, 34.

Heiligung des Sonntags für Hauptamtliche. Der Sonntag als Hauptdiensttag sollte dem Gottesdienst und der Gemeinschaft vorbehalten bleiben. Büroarbeit oder Sitzungen sollten nach Möglichkeit unter der Woche terminiert werden.

7. Schlussfolgerungen für den LGV

1. Freiheit und Verantwortung (Priorität)

Leitlinie für die Arbeit als Hauptamtlicher im vollzeitlichen Dienst ist „Freiheit und Verantwortung“ für die Tageseinteilung und Schwerpunktsetzung im Alltag. In einem „Beziehungsgeschäft“ lassen sich Dienst, Freizeit und Ehrenamt nicht leicht voneinander trennen. Hauptamtlicher Dienst lässt sich nicht mit einem angestellten Arbeiter mit klar abgegrenzter Arbeitszeit vergleichen. Hauptamtlicher Dienst ist der Kultur eines Selbstständigen mit der Priorität der Kundenbeziehung näher.

2. Vertraglich vereinbarte 42 Stunden Woche

Im Arbeitsvertrag ist eine Wochenarbeitszeit von 42 Stunden vereinbart. Die Orientierung an der Wochenarbeitszeit setzt eine Planung der einzelnen Dienste in Zeitbudgets voraus. Verwendet ein Hauptamtlicher z. B. für eine Vorbereitung mehr Zeit, zählt diese mehr benötigte Zeit als freiwillige Mehrarbeit. Wenn ein Hauptamtlicher nach 42 Stunden in der Woche seine Arbeit beendet, erfüllt er die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, er macht „Dienst nach Vorschrift“. Ob der „Dienst nach Vorschrift“ ausreicht um das notwendige Vertrauen der Ehrenamtlichen in einer spendenfinanzierten Stelle zu erhalten, ist fraglich.

3. Erwartete Mehrarbeit

Zusätzlich zur vereinbarten Arbeitszeit von 42h in der Woche wird der Hauptamtliche um seine Bereitschaft für eine Mehrarbeit (gedacht ist an 6 Stunden) gebeten.

4. Stellenbeschreibungen erstellen mithilfe der Zeitbudgets

Bei der Erstellung von Stellenbeschreibungen, insbesondere bei Teilzeitkräften, ist eine Orientierung an Zeitbudgets hilfreich. Bei der Stellenbeschreibung werden die ausgeführten Zeitbudgets aus dem LGV zugrunde gelegt. Die Zeitbudgets können je nach Anforderung angepasst werden.

5. Zeitbudgets helfen zum Feierabend machen

Die Orientierung an Zeitbudgets kann helfen eine Aufgabe, die in gewisser Weise immer unvollständig ist, zu beenden und Feierabend zu machen. So kann auch das wichtige Gefühl vermittelt werden, genug getan zu haben.

6. Freie Tage und Flexi-Tage

Der LGV bleibt nach einer Beratung mit der Mitarbeitervertretung bei der 6-Tage Woche. Er gewährt wöchentlich einen freien Tag und monatlich einen zusätzlichen freien Flexi-Tag.³⁴ Ein vierteljährlich freies Wochenende, in das die freien Tage dieser Woche einfließen, kann genommen werden.

8. Nachwort

Die Verbandsleitung ist sehr dankbar für viele hoch motivierte Hauptamtliche, viele versehen ihren Dienst mit großer Weisheit in der Verantwortung vor Gott, der Gemeinde und sich selbst. Es ist für den Autor eine große Freude in diesem Verband mit diesen Hauptamtlichen zusammenarbeiten zu dürfen. Die Förderung der Hauptamtlichen, mit ihrer Zeit in Freiheit und Verantwortung umzugehen, bleibt ein wichtiges Ziel der Personalleitung. Die zahlreichen Maßnahmen zur Stärkung, Förderung und Begleitung der Hauptamtlichen werden vom Verband weiter entwickelt und individuell angepasst.

³⁴ Einstimmiger Beschluss des LGV-Verbandskomitees am 20.05.2017: Ab 2018 erhält jeder Hauptamtliche jeden Monat einen zusätzlichen freien Tag (Flexitag). Die Flexitage aus zwei Monaten können zusammengelegt werden. Mit den Flexitagen können höchstens vier Sonntage im Jahr freigenommen werden. Für alle Hauptamtlichen gilt die Sechstageswoche. Die Regelung gilt zunächst für zwei Jahre.

9. Literaturverzeichnis

Becker Dieter: Arbeitszeiten im heutigen Pfarrberuf. Empirische Ergebnisse und berufssoziologische Erkenntnisse, in: DtPfrBI 2 (2010), 80-85.

Diener, Michael: Prediger oder Pastor, Gemeinschaftspfleger oder Gesellschaftstransformer? Wen brauchen und wen vertragen die Gnadauer Gemeinschaften? In: akzente für Theologie und Dienst Nr. 3 2016, 92-96.

Dünnebeil, Wolfgang: Wenn die Herde den Hirten jagt, Gießen, 2004.

Grethlein, Christian: Nachwuchs für den Pfarrberuf, Probleme und Herausforderungen, in: DtPfrBI 4 (2016) 192-197.

Heyl, Andreas von: Das Anti-Burnout-Buch für Pfarrerinnen und Pfarrer, Freiburg, 2011.

Idea: Pressedienst von idea vom 02. Juli 2015, Nr. 183,6.

Idea Spektrum vom 26. Juli 2017, Nr. 30, 42.

Jetter, Werner: Symbol und Ritual, anthropologische Elemente im Gottesdienst, Göttingen, 1986.

Karle, Isolde: Der Pfarrberuf als Profession. Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft, Gütersloh 2 2008.

Leube, Bernhard: Der Gottesdienst, in: Probieren und Studieren, Lehrbuch zur Grundausbildung in der Evangelischen Kirchenmusik, 277-305.

Morgner, Christoph: Die auf den Herrn harren, kriegen neue Kraft. Pastorale Anmerkungen zu Leben und Dienst unserer Gemeinschaftsbewegung und Kirche, Präsesbericht bei der Gnadauer Mitgliederversammlung, Berlin 2006.

Neumaier, Klaus: Gemeinden ohne Pfarrerinnen und Pfarrer, ein hausgemachter Notstand mit Ansage, in: DtPfBI 3 (2016), 154-162.

Schendel, Gunther: Strukturreformen und die Zufriedenheit von Pfarrerinnen und Pfarrern. Ergebnisse einer aktuellen Befragung aus der Evang.-Luth. Landeskirche in Braunschweig, in: DtPfBI 5 (2015), 273-281.

Siehler, Martin: Leiten von geistlichen Leitern, Pastoraltheologische Überlegungen, Saarbrücken, 2013.

Vorländer, Wolfgang: Der Heilige Geist und die Kunst zu leben, Neukirchen-Vluyn, 1991.

Weimer, Tobias: Die Generation Y und der Pfarrberuf, in: Für Arbeit und Besinnung (a+b), Zeitschrift für die Evangelische Landeskirche in Württemberg, Nr. 7 2016, 21-25.