

Nichtamtliche Begründung zum „Kirchengesetz zur dritten Änderung des Kirchengesetzes zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Pfarrdienstgesetz der EKD – PfdG.EKD)“ vom 13. November 2024

Das Thema Arbeitszeit im Pfarrdienst ist ein viel diskutiertes Thema, was aufgrund des zunehmenden Personalmangels und der neuesten Entwicklungen in der Rechtsprechung zunehmend an Bedeutung gewonnen hat. Nachdem der EuGH (Urteil vom 14.5.2019 – C-55/18) im Jahr 2019 ein Urteil zur umfassenden Arbeitszeiterfassung erlassen hat, ist das BAG (Urteil vom 13.9.2022 – 1ABR 22/21) der Rechtsprechung des EuGH gefolgt und hat entschieden, dass § 3 Abs. 2 Nr.1 Arbeitsschutzgesetz europarechtskonform ausgelegt werden muss und hat ebenfalls die umfassende Zeiterfassungspflicht angenommen. Sowohl die EU-Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 sowie das darauf basierende Arbeitszeitgesetz nehmen den liturgischen Bereich aus dem Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes und somit aus der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aus. Allerdings gilt das Arbeitsschutzgesetz auch für Pfarrer*innen. Im Sinne des Arbeitsschutzes und der Fürsorgepflicht ist es notwendig und angezeigt eine verpflichtende Regelung zur Einführung von Arbeitszeitmodellen im Pfarrdienstgesetz zu schaffen.

Ziel des Gesetzes ist es, ein verbindliches Modell zur Arbeitszeiterfassung in den Landeskirchen einzuführen. § 25 Absatz 2 a S. 1 stellt klar, dass eine Ausübung des Pfarramtes unter Berücksichtigung der Belange des Gesundheitsschutzes (ein Schutz auch vor zeitlicher Entgrenzung im Pfarrberuf) und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrgenommen werden können muss. Die konkreten Regelungen müssen sodann von den Landeskirchen erarbeitet werden. Dies impliziert die Einführung von Arbeitszeitmodellen, die insbesondere die Planbarkeit des Dienstes und den Umfang aufweisen müssen. Hierbei müssen die unterschiedlichen Interessen und vielfältigen Aspekte des Pfarramtes in einen schonenden Ausgleich gebracht werden. Gleichzeitig ist die Einführung von Arbeitszeitmodellen eine Möglichkeit, die Attraktivität des Pfarrdienstes zu steigern, um für Pfarrer*innen einen zuverlässigen und handhabbaren Rahmen für die zu leistende Arbeitszeit zu schaffen.

Zudem muss in den Blick genommen werden, dass Pfarrer*innen zukünftig verstärkt in multiprofessionelle Teams eingebunden werden und hierdurch zwischen den Teammitgliedern im Hinblick auf die Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitbegrenzung eine Spannung zum Pfarrdienst entsteht.

Dazu wird den Gliedkirchen ein Umsetzungszeitraum von 2 Jahren eingeräumt. Den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen wird die Möglichkeit eröffnet, bereits bewährte Regelungen weiterzuführen. Gleichzeitig sollen aber überall da verbindliche Regelungen getroffen werden, wo es noch kein Arbeitszeitmodell gibt – dazu kann sich an bereits bestehende Modelle angelehnt werden. Die Dienstrechtliche Kommission wird im weiteren Fortgang eine Empfehlung zur Verwendung eines Arbeitszeitmodelles aussprechen.