

Uta Pohl-Patalong, Kiel

**Die Arbeitszeitfrage im Pfarrberuf
Konsequenzen für die Praxis und das Berufsbild**

**Vortrag auf dem Theologischen Tag der Pastor:innen in Nordelbien e.V.
am 10. März 2025**

Liebe Teilnehmende am „Theologischen Tag“,

die Frage nach Arbeitszeitregelungen für Pastor:innen wird schon lange und oft sehr kontrovers diskutiert. Das Spektrum von Meinungen reicht von der Überzeugung, dass der Beruf nur mit klaren Regelungen Zukunft hat bis zu der Ansicht, dass diese ihn irreparabel beschädigen würden. Es wäre erstaunlich, wenn es sich nicht auch in dieser Runde zeigen würde. Und da es ja ohnehin lerntheoretisch immer sinnvoll ist, wenn man sich erst der eigenen vorgängigen Urteile vergewissert, bevor man sich mit etwas beschäftigt, möchte ich erst einmal Sie fragen, bevor ich etwas sage:

- Wer von Ihnen würde für sich selbst als Pfarrperson eine Arbeitszeitregelung auf jeden Fall befürworten, auf keinen Fall befürworten – und bei wem hängt es davon ab, wie diese Regelung genau aussieht?
- Wer von Ihnen auf der anderen Seite als Kirchenmitglied oder auch Nichtkirchenmitglied würde sich wünschen, dass Pastor:innen mit ihrer Arbeitszeit bewusst nach einer bestimmten einheitlichen Regelung umgehen? (So jetzt mein Versuch einer allgemeinverständlichen Übersetzung von „Arbeitszeitregelung“)
- Wer von Ihnen ist der Überzeugung, dass eine Arbeitszeitregelung einen erheblichen, einen wahrnehmbaren oder einen vernachlässigbaren Einfluss auf das pastorale Berufsbild haben würde?
- Wer von Ihnen ist der Überzeugung, dass eine Arbeitszeitregelung einen erheblichen, einen wahrnehmbaren oder einen vernachlässigbaren Einfluss auf den pastoralen Alltag haben würden?
- Und wer von Ihnen meint, dass eine Arbeitszeitregelung einen positiven, einen negativen oder keinen Einfluss auf die Nachwuchsgewinnung haben würde?

Diese Kontroversen und ihre emotionale Qualität zeigen, dass die „Arbeitszeitfrage“ einen Nerv trifft. Sie zeigen ein gutes Gespür dafür, dass diese keine Äußerlichkeit ist, sondern es um das Selbstverständnis, die Rolle und den Charakter des Pfarrberufs geht. Dazu gibt es schon, seit es den Pfarrberuf gibt, etliche Debatten mit diversen Schwerpunkten. Heute scheinen sie mir nicht unerheblich von einer Spannung des Berufes geprägt, die sich schlagwortartig mit der Formel „Lebensförmigkeit“ versus „Berufsförmigkeit“ benennen lässt – in dem Wissen, dass dies Pole eines Spektrums sind, die kaum in Reinform vertreten werden. Dabei geht es um die Frage, wie eng Beruf und Person bzw. Privatleben miteinander verknüpft sind bzw. wie klar sich Pfarrberuf und persönliches Leben abgrenzen lassen. In diese Spannung ist die Arbeitszeitfrage eingebettet und sie ist m. E. nicht zu verstehen und zu bearbeiten ohne

diese Hintergründe. Daher beginne ich mit ihnen. Ich gucke sie in einem ersten Schritt synchron an, in Form einer fiktiven Kontroverse unter heutigen Bedingungen zwischen einer Stimme, die die „Lebensförmigkeit“ und einer, die die „Berufsförmigkeit“ vertritt (1.). Anschließend ziehe ich eine diachrone, also historische Perspektive ein und zeige die Entwicklung des Pfarrberufs hin zu einer stärkeren Lebensförmigkeit als andere Berufe und weg von dieser zu einer stärkeren Berufsförmigkeit auf (2.). In einem dritten Schritt versuche ich dann anhand konkreter Arbeitszeitmodelle, die es in anderen Landeskirchen bereits gibt, herauszuarbeiten, was eine Arbeitszeitregelung von Pastor:innen konkret bedeuten kann (3.). Und am Schluss frage ich noch einmal kritisch, wie sich diese Modelle und überhaupt die Arbeitszeitfrage zur Zukunft der Kirche verhalten (4.)

1. Lebensförmigkeit versus Berufsförmigkeit des Pfarrberufs – eine Kontroverse

Die fiktive Kontroverse eröffnet die Stimme der „Lebensförmigkeit“ damit, dass der Pfarrberuf ein „Gesinnungsberuf“ ist, der bestimmte Haltungen und Einstellungen der *Person* erfordert. Er setzt eine Zustimmung zu den grundlegenden christlichen Gehalten evangelischer Prägung und eine grundsätzlich positive Haltung zur Kirche voraus. Von Pastor:innen wird aber auch eine Lebensführung erwartet, die christlichen Grundsätzen entspricht. Das heißt heute nicht mehr wie im 18. Jh., dass sich der Pfarrer nicht an Tanz und Geselligkeit beteiligen darf, schwarze Kleidung tragen soll und seine Familie bürgerlichen Idealen entsprechen muss. Heute würde eher eine extrem unökologische Lebensweise, eine Missachtung partnerschaftlicher Ideale, unsoziales Verhalten, migrationsfeindliche Aussagen oder andere rechtsextreme Äußerungen als anstößig empfunden. Zwar nimmt ein klassischer Vorbildcharakter ab, aber zumindest ihr Umgang mit Scheitern, Konflikten und Krisen dürfte aufmerksam wahrgenommen werden.

Darauf entgegnet die Stimme am Pol der Berufsförmigkeit, dass das nicht von der Hand zu weisen ist, es aber auch andere Berufe gilt, dass das private Leben nicht gleichgültig ist: Eine Lehrkraft mit einer extrem autoritären Erziehung der eigenen Kinder würde ebenso angefragt wie ein leitender Angestellter von Greenpeace mit einem Privatjet, und ein verwilderter Garten eines Landschaftsgärtners würde ebenso negativ auffallen wie vernachlässigte Zähne der Zahnärztin oder ihrer Familie.

Die Lebensförmigkeitsstimme kontert, dass es zwischen diesen und dem Pfarrberuf dennoch kategoriale Unterschiede gibt. Es geht im Pfarrberuf um die existenziellen Fragen, die mit Paul Tillich gesprochen über „Sein und Nichtsein“ entscheiden. Es geht um die Kommunikation des Evangeliums mit dem Anspruch, Menschen existenziell zu berühren. Wann und wie Menschen diese benötigen, ist nicht zeitlich zu begrenzen – daher muss auch eine seelsorgliche Erreichbarkeit gegeben sein, weil es tatsächlich auch einmal um Leben und Tod in einer Akutsituation gehen kann. Insofern sind, so die Stimme, Pfarrpersonen „immer im Dienst“.

Die Stimme der Berufsförmigkeit bezweifelt diesen besonderen Gegenstand im pastoralen Beruf nicht – aber fragt kritisch, ob dieser zwingend zu einer so starken Verquickung von Beruf und Privatleben führen muss. Denn die Dimension der „letzten Fragen“, des „Seins oder Nichtseins“ ist ja eine Frage zwischen Gott und Menschen und nicht zwischen Pastor:in und Mensch. Die pastorale Aufgabe ist es, zur Kommunikation des Evangeliums beizutragen. Dies aber ist ohnehin immer nur exemplarisch möglich, da das Evangelium immer größer ist als alle menschlichen Möglichkeiten. Im Gegenteil erscheint es für eine authentische, überzeugende Kommunikation des Evangeliums wesentlich, dass Menschen, die hauptberuflich damit befasst

sind, nicht Erschöpfung ausstrahlen, sondern Freude am Leben. Und schon als Christ:in, eigentlich schon als lebensfreundlicher Mensch würde man einen Menschen, der in einer existenziellen Situation Hilfe sucht, nicht abweisen, sondern sich ihm unabhängig von Arbeitszeiten zuwenden. Möglicherweise ist dies, so die Stimme weiter, mit einer sinnvoll angelegten Arbeitszeitregelung sogar besser möglich, weil dann kollegial geregelt werden könne, dass Menschen immer eine Ansprechperson finden – wie es in der Notfallseelsorge ja mittlerweile etabliert ist. Und dass in Notlagen die Pastor:innen, denen man im ortsgemeindlichen System zugeordnet ist, die besseren Ansprechpersonen sind, ist angesichts der empirischen Ergebnisse zu Nähe und Distanz zur Ortsgemeinde eher unwahrscheinlich – kombiniert mit der Unwahrscheinlichkeit eines nächtlichen Notfalls, für den man pastoralen Beistand sucht, kann man darauf kein Berufsbild aufbauen.

Die Stimme am Pol der Lebensförmigkeit stimmt vermutlich dieser recht nüchternen Wahrscheinlichkeitsrechnung zu, führt aber einen zweiten Kategorienunterschied zu anderen Berufen ins Spiel: Der Pfarrberuf hat eine andere Tradition und vor allem mit der Ortsgemeinde einen anderen Kontext. Die Gemeindetätigkeit ist generalistisch ausgerichtet und daher potenziell unendlich. Was von den unendlichen Möglichkeiten der Kommunikation des Evangeliums realisiert wird und was nicht, hängt in diesem Zugang vom Gemeindekontext, von dem, was dort erwartet wird und auch von den individuellen Schwerpunkten und dem Charakter und Typ der Pfarrperson ab. Insofern sind Sache und Person nicht zu trennen. Zudem hat der persönliche Kontakt zur Pfarrperson eine wichtige Bedeutung für den Zugang zur Gemeinde und damit auch zur Kirche und letztlich zum Glauben. Typisch für die Ortsgemeinde ist, wie die Bochumer Praktische Theologin Isolde Karle betont hat, die Verschränkung von Religion und Geselligkeit. Von dieser muss die Pfarrperson ein Teil sein und sich auch persönlich einbringen und „authentisch“ zeigen. Das gilt nicht nur für die Predigt und die Bildungsarbeit, sondern auch für den informellen Kontakt, der oft ungeplant stattfindet. Insofern ist die Pfarrperson auch in dieser Hinsicht „immer im Dienst“, denn sie wird immer als Zugang zum Thema Religion und Kirche wahrgenommen – auch im Supermarkt oder beim Abholen des Kindes in der Kita.

Dies ist – das räumt die Stimme der „Lebensförmigkeit“ durchaus ein – eine hohe Anforderung und auch erneut in der Formulierung von Isolde Karle, eine „Zumutung“ – wie auch das Wohnen im Pfarrhaus und die deutlich geringere geregelte Freizeit. Dafür muss der so genannte „Package-Deal“ stimmen: Die Zumutungen werden ausgeglichen durch sichere Arbeitsverhältnisse mit einem hohen Vertrauensvorschuss, aber auch einem hohem Maß an Gestaltungsmöglichkeiten, in die man die eigenen Talente und Neigungen einbringen kann. In dieser Linie erscheint eine Ablehnung von Arbeitszeitregelungen naheliegend, denn sie geht von Pastor:innen aus, die bereit sind, ihr Leben von dem Beruf in einem relativ hohen Maße bestimmen zu lassen und innerhalb dieser Einschränkungen Gestaltungsfreiheit leben möchten.

Die Stimme der Berufsförmigkeit findet, dass man in der Kontroverse jetzt an einem entscheidenden Punkt ist. Denn sie möchte die Einschränkungen des Privatlebens nicht durch anderes ausgleichen, sondern sie überwinden. Für sie stellt es gerade ein Problem dar, dass der pastorale Beruf „generalistisch“ im Sinne einer Zuständigkeit der gleichen Person für potenziell die gesamte Kommunikation des Evangeliums in einem Gemeindebezirk verstanden wird. Sie plädiert dafür zu klären, für welche Kommunikationswege eine Person zuständig ist und für welche nicht. Ihr Zugang zum Pfarrberuf erfordert stärkere Strukturierungen in den Rahmenbedingungen als das lebensförmige Modell, das von individuellen und

gemeindekontextuellen Entscheidungen ausgeht. Dazu gehört, sich verbindlicher mit Kolleg:innen und im Kirchenkreis abzustimmen, sich auf spezifische Ausschreibungen gezielt zu bewerben und einen verbindlichen und auch für andere transparenten Überblick zu haben, womit man sich eigentlich in welchem Maße beschäftigt. Die Stimme sieht Arbeitszeitregelungen nicht als Einschränkungen der individuellen Freiheit, sondern als hilfreiches Instrument, die Fülle der Möglichkeiten verantwortungsvoll und mit Blick auf das Ganze zu begrenzen.

Sie merken: Mit dieser Kontroverse deute ich die Frage nach der Arbeitszeitregelung im Pfarramt als Bestandteil der aktuellen Auseinandersetzung um das pastorale Berufsbild und damit auch um die Zukunft des Pfarrberufs. Natürlich entscheidet sie sich nicht an dieser Frage, aber die Arbeitszeitthematik ist Bestandteil der Diskussion und gleichzeitig auch ein Katalysator für diese.

Aber wie ist es eigentlich zu dieser Situation gekommen, in welchen Traditionen steht sie und welche Traditionen werden dabei transportiert? Dafür ist eine „diachrone“ Perspektive hilfreich, die einige Schlaglichter auf die Entwicklung des Pfarrberufs wirft.

2. Der Pfarrberuf zwischen Lebens- und Berufsförmigkeit – eine historische Perspektive

Die Lebensförmigkeit von Berufen galt in der Vormoderne ja nicht nur für den Pfarrberuf, sondern insgesamt. Adlig, Bäuerin oder Kaufmann zu sein, war nicht nur ein Beruf, sondern ein Stand. Es machte das gesamte Leben aus und konnte nicht frei gewählt werden. Es gab keine transparenten Arbeitszeiten, keine geregelten Erholungszeiten und überhaupt nicht die heute geltende Trennung zwischen beruflicher und privater Sphäre.

In der Neuzeit mit der gesellschaftlichen Ausdifferenzierung änderte sich das allmählich. Zumindest für das männliche Bürgertum erweiterten sich die beruflichen Möglichkeiten und es entwickelte sich allmählich ein Privatleben (räumlich erkennbar auch an der Einführung von Schlafzimmern und Kinderzimmern in den höheren Schichten). Mit der Industrialisierung gab es für immer mehr Menschen eine Trennung zwischen Wohnort und Arbeitsort und damit eine Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit: Man arbeitete in der Fabrik und hatte zu Hause frei – auch wenn das bedeuten konnte, dass man für acht Stunden ein Bett zum Schlafen hatte, das jemand anderes während der eigenen Schicht nutzte.

Interessanterweise gab es genau in dieser Phase, nämlich Ende des 19. Jh., eine starke Veränderung für den Pfarrberuf, die seine Orientierung in Richtung Berufsförmigkeit gezielt verhinderte bzw. seine Lebensförmigkeit verstärkte. Dies stand im Kontext eines neuen Gemeinmodells, das dezidiert als Gegenmodell gegen die Moderne und die gesellschaftliche Ausdifferenzierung gedacht war: Die Gemeinde sollte in der Anonymität der Großstadt ein „Hort christlicher Liebe“ werden, der die verloren gegangene Dorfgemeinschaft unter christlichem Vorzeichen rekonstruierte. Darüber sollte die entkirchlichte Gesellschaft neu christianisiert werden und die Kirche sollte ihre starke gesellschaftliche Macht zurückbekommen. Mit diesem Ziel wurden Menschen eingeladen, ihre Freizeit in der Gemeinde zu verbringen und an Gruppen und geselligen Abenden teilzunehmen. Der Pfarrberuf bekam damit einen ganz anderen Charakter – er war jetzt nicht mehr nur liturgisch und pädagogisch tätig, sondern auch kommunikativ und sozial. Über den persönlichen Kontakt zu ihm sollten Menschen neu für Christentum und Kirche gewonnen werden. Viele persönliche

Kontakte und das volle Gemeindehaus wurden geradezu zu einem Qualitätsmerkmal des Pfarrberufs – und sind es teilweise bis heute.

Die enge persönliche Bindung zwischen Pfarrperson und Gemeinde wurde durch ein starkes Plädoyer für das Einzelpfarramt unterstrichen. Die damals üblichen Großgemeinden mit mehreren Pfarrstellen wurden geteilt, damit die Gemeindeglieder ganz auf „ihren“ Pastor und er auf sie bezogen sein konnte. Ihre Beziehung zueinander wurde in romantischer Prägung emotionalisiert: „Seine ganze Seele, sein ganzes Leben muß allen Gemeindegliedern angehören“ und die Beziehung zwischen Pfarrer und Gemeinde sei „neben dem der Familie [...] der zarteste und innigste Bund, der geschlossen werden kann“.¹ Deutlicher kann man eine „Lebensförmigkeit“ des Berufes vermutlich nicht ausdrücken.

Das neue Gemeindemodell hat sein Ziel, die Gesellschaft wieder christlich werden zu lassen und der Kirche ihre gesellschaftliche Machtstellung zurückzugeben, nicht erreicht. Es bleibt dennoch für die Kirche leitend und prägte für die nächsten 100 Jahre den Pfarrberuf erheblich. Die gemeindlichen Strukturen konnten die Lebensförmigkeit des pastoralen Berufs insgesamt so stark stabilisieren, dass sie den gesellschaftlichen Tendenzen in der zweiten Hälfte des 20. Jh., in der die Trennung von Beruf und Privatleben in der Gesellschaft weiter wuchs, weitgehend widerstanden. Zu diesen gehörte beispielsweise die Einführung des arbeitsfreien Samstags und die Reduktion der Arbeitszeit, die Einführung von Teilzeitmodellen (allerdings vor allem für Frauen) etc.

Allerdings gab es in der Kirchenreformbewegung der „langen 1960er Jahre“ (sie werden von 1958 bis 1973 angesetzt), erste Tendenzen zu einer Berufsförmigkeit des Pfarramtes. Sie zeigten sich in der Tendenz zur Spezialisierung mit dem Ausbau übergemeindlicher Pfarrämter in der Seelsorge, der Bildungsarbeit oder der kirchlichen Fortbildung. Auch das Teampfarramt wurde wiederentdeckt und förderte ebenfalls eine Relativierung der pastoralen „Totalrolle“. Gleichzeitig wurde jedoch versucht, der zunehmenden Entkirchlichung der Bevölkerung mit einer noch intensiveren pastoralen Nähe und Betreuung zu begegnen. Etliche Kirchen und Gemeindehäuser wurden neu gebaut, Gemeinden wurden geteilt und die Zahl der Pfarrpersonen deutlich erhöht. Um möglichst viele Menschen zu erreichen, wurden die Pfarrpersonen als „Schlüsselberuf“ als entscheidend angesehen. Die dadurch wieder bestärkte Lebensförmigkeit passte zu dem Arbeitsethos der Generation der „Boomer“ (geboren zwischen 1946 und 1964) und der darauf folgenden „Generation X“ (1965-1979), unter denen zumindest die männlich gelesenen Vertreter den Beruf tendenziell über Familie und Privatleben stellten. Das Pastorenbild ging davon aus, dass die Pfarrfrau den Mann von familiären Pflichten weitgehend freihielt und ihn in dem pastoralen Dienst unterstützte. Ab einem Berufseintritt in den 1990er Jahren bildeten sie gleichzeitig die „Generation Zuviele“, die um (halbe) Stellen kämpfen mussten und in dem Gefühl lebten, sich mit einem überproportionalen Einsatz eine berufliche Tätigkeit verdienen zu müssen.

Das galt einerseits auch und gerade für die ersten Pastorinnen, als sie zwischen 1958 und 1975 in den Landeskirchen zugelassen wurden. Viele von ihnen verspürten den Druck, mit einem noch höheren Einsatz als ihre männlichen Kollegen zu beweisen, dass sie zum Pfarrberuf in der Lage waren. Nicht zufällig wurde zunächst von den Pastorinnen ein Zölibat verlangt, damit sie sich ganz der Gemeinde widmen konnten und auch, als dies aufgehoben wurde, verzichteten nicht wenige Pastorinnen auf die Ehe oder zumindest auf Kinder.

¹ Sulze, Emil: Die evangelische Gemeinde, [Gotha 1891] Leipzig ²1912, 185.

Und gleichzeitig trug die Ordination von Frauen auch zur Berufsförmigkeit des Pfarrberufs bei. Denn wer diesen dann doch, als die Restriktion aufgehoben wurde, mit einer Familiengründung vereinbarte, hatte in der Regel keinen Pfarrmann, der den familiären Alltag organisierte, sondern musste berufliche Grenzen setzen. Viele taten dies mit einer Teilzeitstelle, was zumindest theoretisch einen deutlichen Schub in Richtung Berufsförmigkeit bedeutete. Faktisch wirkte sich die Gestaltungsfreiheit innerhalb des weiterhin lebensförmigen Berufsbildes häufig als Stressfaktor aus. Damals kursierende Sprüche von Personaldezernenten wie „Sie wissen ja, was die Hälfte von ‚unendlich‘ ist“, waren zynisch und brachten gleichzeitig das Lebensgefühl nicht weniger auf den Punkt. Aber auch insgesamt trat das Thema „Gesundheit“ und „Burnout“ seit Beginn der 2000er Jahre für den Pfarrberuf allmählich ins Bewusstsein und machte die Problematik der „Lebensförmigkeit“ des pastoralen Amtes deutlich.

In den letzten Jahren kommt hinzu, dass teilweise schon mit der Generation Y (geboren zwischen 1980 bis 1995), erst recht aber mit „Z“ (geboren zwischen 1996 und 2010) Menschen in den Pfarrberuf eintreten, denen eine ausgeglichene und für sie zufriedenstellende Life-Work-Balance durchschnittlich wesentlich wichtiger ist als den Generationen zuvor. Sie leben zunehmend Familienmodelle, in denen sich beide Elternteile um Kinder kümmern, was klare Absprache für die Familienorganisation und die berufliche Organisation erfordern – ein weiterer deutlicher Schritt in Richtung Berufsförmigkeit. Gleichzeitig bilden diese die „Generation Zuwenige“, womit sie anderen Ansprüche an ihre Arbeitsgeberinnen stellen können, nicht nur, aber auch in der Kirche.

Das Stichwort „zu wenige“ stärkt aber auch die Notwendigkeit zu einer klareren Strukturierung aller Pfarrstellen mit dem bereits jetzt schmerzhaft zu spürenden und sich weiter rasch steigernden Rückgang der Pastor:innen. Denn wenn Stellen wegfallen, kann die Arbeit nicht nur neu verteilt, sondern muss grundsätzlich überdacht werden. Der Versuch, die gleiche Arbeit auf weniger werdende Schultern zu verteilen, führt nur schneller dazu, dass die Schultern rascher weniger werden. Diese Entwicklung verstärkt die Notwendigkeit, die zeitlichen Ressourcen bewusster einzusetzen und nötigt zu dem Bewusstsein, nicht alles machen zu müssen, aber auch nicht alles machen zu können. Die individuelle Gestaltungsfreiheit nach eigener Entscheidung wird damit geringer und die Notwendigkeit zur Transparenz größer, was eine Berufsförmigkeit und konkret auch Arbeitszeitregelungen nahelegt.

Und schließlich: Wenn ansatzweise bereits jetzt, aber künftig vermutlich verstärkt einerseits Pfarrpersonen nicht mehr verbeamtet werden, sondern durchgehend Verträge im Angestelltenverhältnis bekommen (im Rheinland ist dies gerade ab 2026 beschlossen worden), müssen diese klare Arbeitszeiten enthalten. Und auch die Arbeit in multiprofessionellen Teams befördert eine Berufsförmigkeit und damit auch Arbeitszeitregelungen. Denn dass in einem Team verschiedener Professionen eine Berufsgruppe ohne Arbeitszeitregelung arbeiten soll und alle anderen mit, ist kaum vorstellbar.

Insofern ist es nicht erstaunlich, dass im Moment die Frage nach einer Arbeitszeitregelung für Pastor:innen so intensiv diskutiert wird. Wie auch immer die künftige Kirche aussehen wird – sie wird in jedem Fall ihre personellen und finanziellen Ressourcen bewusster einsetzen müssen. Damit drängt sich die Frage nach einer Arbeitszeitregelung noch stärker auf.

Bevor ich dazu übergehe zu zeigen, was diese konkret bedeuten könnte, möchte ich noch einen kurzen theologischen Gedankengang dazwischenschalten. Das bedeutet selbstverständlich

nicht, dass die Arbeitszeitregelungsfrage theologisch zu entscheiden wäre, sodass man normativ sagen könnte, dass auf reformatorischer Grundlage diese oder jede Entscheidung die richtige wäre. Theologisch ist alles richtig und gut, was der Kommunikation des Evangeliums dient – und ob Regelungen zu einem bewussten und transparenter Umgang mit der Arbeitszeit dies fördern oder hindern, darüber kann man verschiedener Meinung sein. Da aber Arbeitszeitfragen mit dem Thema „Begrenzung“ zu tun haben und sich damit angesichts der langen Allzuständigkeitstradition nicht wenige in der Kirche damit schwer tun, seien zumindest zwei Aspekte zur theologischen Dimension des Themas „Begrenzung“ eingefügt:

- (1) Da das Evangelium größer ist als das, was Menschen noch so umfassend tun können, kann auch jede pastorale Tätigkeit immer nur exemplarisch auf das Werk Gottes verweisen und bleibt damit immer fragmentarisch. Insofern kann die Kommunikation des Evangeliums keine Frage von Quantität sein und „mehr“ nicht automatisch als besser gelten. Wenn es um eine exemplarische Möglichkeit dafür geht, eine gelingende Begegnung zwischen Menschen und Evangelium zu ermöglichen, kann die bewusste und liebevolle Gestaltung eines Handlungsfeldes sinnvoller sein als drei Arbeitsbereiche zu „versorgen“.
- (2) Weiter kann es hilfreich sein, sich bewusst zu machen, dass man im pastoralen Dienst faktisch permanent Entscheidungen trifft, was man tut und was man lässt – man reflektiert sie nur mehr oder weniger intensiv. Reflektiert man sie weniger, liegt es näher, in ihnen dem zu folgen, was (oder wer) am lautesten ruft, was der Tradition oder den Erwartungen entspricht, was am wenigsten Protest erzeugt, wenn es nicht gemacht wird, oder auch dem, was einem selbst am meisten liegt. Dabei kann die theologische Frage, was – nach dem immer begrenzten derzeitigen Kenntnisstand – in einem konkreten Kontext voraussichtlich Evangelium am sinnvollsten kommuniziert, in den Hintergrund geraten. Der bewusste Umgang mit begrenzten Ressourcen kann dazu genutzt werden, konsequenter zu fragen: Welche (und hier dann auch: wie viele) Menschen bekommen damit die Chance, von der Liebe Gottes berührt zu werden? Oder wie schaffe ich damit bessere Rahmenbedingungen dafür, dass dies künftig wahrscheinlicher wird bzw. wie befähige ich andere, dass sie dies künftig tun?

3. Arbeitszeitregelung für den Pfarrberuf konkret – Modelle einzelner Landeskirchen

Von außen mag es erstaunen, dass es in sonst doch sehr verrechtlichten Deutschland keine verbindliche Arbeitszeitregelung gibt. Die entsprechenden kirchlichen Gesetze bleiben hier in der Tat erstaunlich vage. Das Pfarrdienstgesetz der EKD formuliert in § 25, Absatz 3 weit: „Der Auftrag kann durch eine Dienstbeschreibung geregelt werden.“ Im allgemeinen Recht ist die Arbeitszeit-Verordnung für Bundesbeamte einschlägig, die vor allem im Blick auf den Stundenumfang oft zitiert wird. Den Rahmen dafür bildet § 87 Abs. 1 BBG, nach dem die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich im Durchschnitt 44 Stunden nicht überschreiten darf. Wie hoch sie unterhalb der 44 Stunden ist, entscheidet der Dienstherr. Derzeit sind dies für Bundesbeamt:innen 41 Stunden (§ 3 Abs. 1 AZV). Darauf wurde sie 2006 von zuvor 38,5 Stunden aus Spargründen erhöht, was eine vorübergehende Maßnahme sein sollte, vorher aber von 48 Stunden sukzessive erniedrigt. Die 41 Stunden können um eine Stunde verkürzt werden, wenn man ein Kind unter 12 hat oder eine Person pflegt oder über 60 ist. In Abs. 5 heißt es: „Ist ein Ausgleich der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb von zwölf Monaten aufgrund zwingender dienstlicher Verhältnisse nicht möglich, darf die

durchschnittliche Arbeitszeit hierbei 48 Stunden im Siebentageszeitraum nicht überschreiten“ – also: Fordert die Tätigkeit vorübergehend einen höheren Arbeitseinsatz, darf diese nicht regelmäßig mehr als 48 Stunden umfassen.

Art. 17 der EU-Richtlinie zur Arbeitszeitgestaltung formuliert jedoch eine Ausnahme für Arbeitnehmer:innen, „die im liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften beschäftigt sind“. Das ist der freie Rechtsraum für die Kirche – aber nur für verbeamtete Pastor:innen, solche im Angestelltenverhältnis haben einen Vertrag mit Arbeitsstunden.

Mittlerweile gibt es im Raum der EKD jedoch einige Landeskirchen, die eine Arbeitszeitregelung eingeführt haben. Dies ist insofern für die Debatte hilfreich, weil man dann konkreter über die Konsequenzen diskutieren kann und vielleicht auch einige Punkte gar nicht mehr diskutieren muss, weil die konkreten Regelungen sie(?) gar nicht vorsehen. Ich beschränke mich auf die EKD und beziehe folgende Modelle ein:

„Gut, gerne und wohlbehalten arbeiten“ der Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern (ELKB)

<https://fuehren-leiten-kirche.de/wp-content/uploads/2022/08/Dienstordnungen-ELKB.pdf>

„Alles Ding währt seine Zeit“ (Terminstundenmodell) der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW)

https://www.evangelisch-in-westfalen.de/fileadmin/user_upload/Service/alles_ding_waehrt_seine_zeit.pdf

„Alles hat seine Zeit“ der ev. Kirche im Rheinland

<https://pfarrvertretung.ekir.de/inhalt/arbeitszeitregelung-fuer-den-pfarrdienst/>

Dienstvereinbarungen für Pfarrer:innen und ord. Gemeindepädagog:innen der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (EKM)

<https://www.ekmd.de/asset/eKveyQnDTaiypsNaNlc2xw/dienstvereinbarung-interaktiv-neu.pdf>

In der Nordkirche gibt es gerade im Kirchenkreis Hamburg-Ost einen Versuch im Rahmen eines Erprobungsgesetzes, das Modell der westfälischen Kirche mit kleinen Veränderungen umzusetzen.

Ich habe mich dafür entschieden, diese vier Modelle nicht einfach nacheinander darzustellen, weil das die strittigen und für die Diskussion m. E. besonders interessanten Fragen nicht herausarbeitet. Stattdessen möchte ich in einem ersten Durchgang erarbeiten, worin sich alle Modelle einig sind. Interessant ist dann besonders, wo sie voneinander abweichen, was ein zweiter Durchgang klären wird.

3.1 Gemeinsamkeiten der Arbeitszeitmodelle

(1) Selbstverständnis der Modelle

Alle Modelle betonen, dass es nicht darum geht, Pfarrpersonen die Verantwortung für ihre Alltagsgestaltung und ihr Zeitmanagement abzunehmen, sondern um einen orientierenden Rahmen für das, was erwartbar ist. Dies soll zum einen Pastor:innen vor überzogenen

Erwartungen von Gemeinden oder auch von Dienstvorgesetzten schützen (bzw. ihnen überhaupt erst deutlich machen, was realistisch erwartbar ist) und andererseits auch deutlich machen, welchen Einsatz die Kirche erwarten darf und ab wann Teildienst oder begrenzte Dienstfähigkeit sinnvoll ist, wenn man auf Dauer beispielsweise aufgrund einer eingeschränkten gesundheitlichen Situation weniger leistungsfähig ist – was wiederum die Kolleg:innen schützt.

Einig sind sich auch die Modelle auch darin, dass sie Pastor:innen nicht davon abhalten wollen, sich über ihre Arbeitszeit hinaus zu engagieren. Sie machen ihnen jedoch bewusst, dass sie sich mehr engagieren, als sie müssten, und geben ihnen einen Ansatzpunkt zu sortieren, welches Engagement in den Rahmen ihres Dienstauftrags gehört und welches freiwillig – und damit auch unbezahlt – ist.

Das bedeutet aber auch: Ein auf Dauer über die Jahresarbeitszeit hinausgehendes Engagement muss wirklich freiwillig sein und kann weder von der Gemeinde noch von Dienstvorgesetzten erwartet oder gefordert werden. Arbeitet jemand dauerhaft mehr, ist das ein Anlass, die Stellenkonstruktion oder deren Ausübung zu überdenken und mit Dienstvorgesetzten und Leitungsgremium Veränderungen vorzunehmen. Insofern kann es auch kein Argument gegen eine Arbeitszeitregelung sein, dass eine bestimmte Stelle aber mehr Einsatz als die festgelegte Stundenzahl erfordere – wenn das so ist, muss diese bzw. die Ausübung dieser geändert werden.

(2) „Vertrauensarbeitszeit“

Alle Modelle arbeiten mit der „Vertrauensarbeitszeit“, das auch in der Wirtschaft in den letzten Jahren stark zugenommen hat. Diese ist dadurch definiert, dass Mitarbeiter:innen nicht mit einer „Stechuhr“ nachweisen müssen, wann sie arbeiten, sondern ihre Arbeitszeiten in Eigenverantwortung planen. Die Arbeitgeber:innen geben ein Arbeitsvolumen für einen bestimmten Zeitraum vor, in dem bestimmte Aufgaben erfüllt werden müssen, und die Arbeitnehmer:innen entscheiden selbstständig, zu welcher Zeit sie welche Aufgaben erledigen und kontrollieren eigenverantwortlich ihre Stundenzahl – in der Regel nicht pro Tag, sondern pro Monat.

(3) Flexibilität

Die Arbeitszeit im Pfarrberuf wird nicht auf einen bestimmten Zeitraum (z.B. zwischen 8.00 und 17.00) fixiert, sondern es geht um eine Gesamtarbeitszeit, die flexibel eingesetzt wird.

Alle Modelle gehen nicht von einer standardisierten Wochenarbeitszeit aus, sondern rechnen mit arbeitsintensiveren Phasen (z. B. im Advent, zur Konfirmationszeit, evtl. in den Sommerferien bei Konficampmodellen etc.). Um dies auszugleichen, soll in anderen Phasen entsprechend weniger gearbeitet werden. Daher operieren die Modell entweder mit Jahres- oder mit Durchschnittsarbeitszeiten.

3.2 Was zu diskutieren ist – Differenzen zwischen den Arbeitszeitmodellen

(1) Umfang der Arbeitszeit

Der augenfälligste Unterschied besteht in dem Umfang der Arbeitszeit: In der bayerischen Landeskirche werden 48 Stunden angesetzt, in der ev. Kirche in Mitteldeutschland 44 Stunden, in der westfälischen Kirche 42, in der ev. Kirche im Rheinland 41. Der Kirchenkreis Hamburg-Ost setzt 41 Stunden an und entspricht damit dem Bundesbeamtenengesetz, auf das sich die Modelle mit 44 und 48 Stunden nur mit einer spezifischen Interpretation beziehen können.

(2) Fahrtzeiten

Diese Unterschiede werden dadurch relativiert, ob und in welchem Umfang Fahrzeiten berücksichtigt werden. So sind in den 48 Stunden in Bayern bis zu sechs Stunden Fahrzeit enthalten und in Westfalen kommt die gleiche Zahl zu den 42 dazu. In dem Modell heißt es übrigens: „Sollten die Fahr- und Wegezeiten durchgängig im Mittel mehr als sechs Stunden betragen, ist die Terminstundenzeit entsprechend zu reduzieren.“ In dem Papier der ev. Kirche im Rheinland habe ich dazu nichts gefunden.

Der Kirchenkreis Hamburg-Ost geht in seinem Modellversuch von zwei Stunden Fahrzeit zusätzlich zu den 41 Stunden aus – wobei zu berücksichtigen ist, dass der Kirchenkreis sich auf einen Ballungsraum bezieht. Die EMK rechnet hingegen die individuelle Fahrzeiten als Dienstzeiten ein und begründet dies ausführlich: „Die Jahreskilometerzahl, der durch die Dienstaufsicht genehmigten und erstatteten Dienstfahrten, wird durch den Wert der Durchschnittsgeschwindigkeit dividiert und als Teil der Jahresarbeitszeit gewertet. Wenn wir uns dann über den Zeitumfang erschrecken, dann doch nur, weil sichtbar wird, wie groß der Aufwand einer flächendeckenden Tätigkeit und wieviel wert sie uns ist. Dieser Befund könnte zu einer Diskussion einladen, ob die Termine und Orte effizient festgelegt sind, ob für Dienstberatungen und Gremiensitzungen nicht auch digitale Formate geeignet sein mögen oder ob gar die Zuschnitte der Pfarr stellen (z. B. wenn sie weit voneinander entfernte Dienstbereiche umfassen) einer kritischen Überprüfung bedürfen.“ (S.4f.)

(3) Pauschalierte Arbeitszeiten für Tätigkeiten und ihre Vorbereitung

Die Modelle unterscheiden sich weiter darin, ob Durchschnittszeiten für die Vorbereitung und/oder die Durchführung angesetzt werden (wie z. B. bei Lehrkräften, wo 25 Unterrichtsstunden eine 41-Stunden-Woche bilden). So geht die bayerische Landeskirche vor, indem sie mit durchschnittlichen „pauschalierte Arbeitszeiten“ inkl. Vorbereitungszeiten rechnet, beispielsweise 8,5 Stunden pro Gottesdienst und 5 Stunden pro Kasualie. Das westfälische Modell nimmt dies nicht für diese Tätigkeiten vor, aber setzt durchschnittliche Arbeitszeiten für die Arbeit an kirchlichen Rahmenbedingungen bzw. Leitungstätigkeiten an: drei Stunden wöchentlich für einen Presbyteriumsvorsitz annimmt, 30 Stunden jährlich für allgemein kirchliche Aufgaben.

Im Rheinland und in Westfalen, damit jetzt auch im Kirchenkreis Hamburg-Ost ist die entscheidende Regelung, pauschal die Hälfte der Arbeitszeit als „Kontaktzeit“ anzusetzen, also als operativer Modus (was üblicherweise im Terminkalender erfasst wird) und die andere Hälfte am Schreibtisch als Vor- und Nachbereitung. Dafür werden keine zeitlichen Vorgaben gemacht. Wie intensiv die Vor- und Nachbereitung welcher Aktivität erfolgt, liegt in der Verantwortung der Pastor:innen. Die Begründung dazu lautet im westfälischen Modell: „Diese Vor- und Nachbereitungszeiten, die Büroarbeit, die theologische Arbeit im Pfarrberuf, also die „Schreibtisch-Zeiten“, lassen sich in der Praxis nur schwer erfassen, da es häufig sehr

kleinteilige (einzelne Telefonate oder E-Mails) oder über ein längeren Zeitraum ausgedehnte Tätigkeiten (Vorbereitung eines Gottesdienstes oder einer Erwachsenenbildungsveranstaltung) sind. [...] Außerdem erfordern unterschiedliche Situationen bei gleichem Anlass unterschiedlich intensive Vor- und Nachbereitungen oder hängen von schwer voraussehbaren Faktoren wie ‚Tagesform‘ oder den individuellen Kompetenzen und Schwerpunkten einer Pfarrerin oder eines Pfarrers ab.“

(4) Fort- und Weiterbildung

Teilweise werden Fort- und Weiterbildung und auch Supervision pauschal von der Jahresarbeitszeit abgezogen, teilweise wird dies individuell geregelt. So geht die Jahresgesamtplanung in Mitteldeutschland und im Rheinland z.B. nicht von 46 Arbeitswochen, sondern von 44 aus, im Rheinland werden zusätzlich 10 Stunden Supervision im Jahr berücksichtigt. Bayern setzt eine relativ große Spanne von 2-5 Stunden pro Woche für Supervision, Pflege der eigenen Spiritualität, eigene Fort- und Weiterbildung (zusammengefasst als „Theologische Existenz“) an.

(5) Berücksichtigung von „Unvorhergesehenem“

Im Rheinland wird eine Stunde pro Woche „Kontaktzeit“ für „Unvorhergesehenes“ angesetzt, während in Bayern dafür vier Stunden vorgesehen sind. Die EKM möchte sich hingegen dezidiert von dem Punkt „Unplanbares“ verabschieden, wofür sie in einer früheren Fassung 20% der Arbeitszeit angesetzt hatte, denn: „Sie wurden oft durch in Wirklichkeit planbare, aber in den übrigen Arbeitszeiten nicht unterzubringende Arbeitsaufgaben gefüllt. Das Anliegen, die Beschreibung einer freizuhaltenden „Grauzone“ zwischen den konkreten beruflichen Aufgaben und ihrer mehr oder weniger impliziten Beschäftigung, hat dieses Konstrukt nicht erfüllt.“

(6) Freie Tage und Wochenenden

Auffallend groß ist das Spektrum in der Thematisierung von dienstfreien Tage und Wochenenden. Am deutlichsten tut das die EKM mit einem dienstfreien Tag pro Woche und vier dienstfreien Wochenenden im Jahr. Das Modell der bayerischen Kirche verlegt dies in die individuelle Verantwortung der Pfarrpersonen, indem es bei der Erstellung ihrer individuellen Dienstordnung die Leitfragen mitgibt: Wann ist mein regelmäßiger freier Tag? Kann ich ihn nehmen? Habe ich auch freie Wochenenden?“ Und in der Musterdienstverordnung am Schluss heißt es: „Der StelleninhaberIn steht ein freier Tag pro Woche zu, auf dessen Einhaltung zu achten ist. Einmal im Monat sollte es möglich sein, nicht genommene freie Tage am Stück zu nehmen (freies Wochenende).“ (S.45)

In den Modellen der EKIR und in Westfalen haben ich dazu nichts gefunden.

(7) Akteur:innen und Rollenverteilung in der Erstellung der Dienstordnungen

Abschließend sei noch ein Blick auf den Weg zu der individuellen Umsetzung der Verteilung der Arbeitszeit in Dienstordnungen geworfen, für die die Arbeitszeitregelung die Grundlage bildet. Dabei ist es bereits unterschiedlich, wie verbindlich dies geschieht. So heißt es in dem

bayerischen Modell: „Künftig soll nun jede Pfarrerin und jeder Pfarrer der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern den Dienst auf der Grundlage einer individuellen Dienstordnung tun“ (S.9) und auch in der EKM wird von einer flächendeckenden Umsetzung ausgegangen. Für die westfälische Kirche wird hingegen formuliert: „Die Durchführung einer Aufgaben- und Arbeitszeitplanung ist hierbei nicht verbindlich, sondern wird den Presbyterien lediglich empfohlen.“ Sie dient als „Beratungsinstrument für PE, Gesundheitsförderung, Teamentwicklung und OE zur Erarbeitung von Dienstvereinbarungen/-anweisungen.“

Wenn eine „individuelle Dienstordnung“ für jede Pfarrperson angestrebt wird, die ihr einen Rahmen für die Verwendung ihrer Arbeitszeit gibt, kann diese auf bemerkenswert unterschiedliche Weise zustande kommen – und damit ist das Mitspracherecht für die Verteilung der Arbeitszeit der Pfarrpersonen auch sehr unterschiedlich verteilt.

In Bayern ist dafür die Achse Pfarrperson – Dienstvorgesetzte (also Dekan:innen) entscheidend. Die Pfarrperson verschafft sich einen Überblick über ihre Aufgaben, schätzt ihren Arbeitsumfang ein, erstellt einen Entwurf für die Verteilung ihrer Arbeitszeit und stimmt diesen mit Kolleg:innen, anderen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen (potenziell auch aus dem KGR, aber nicht zwingend) nach eigenem Ermessen ab. Dann führt sie ein Gespräch mit der Dienstvorgesetzten, das zu einem überarbeiteten Entwurf führt. Dieser wird von der Dekanin „dem Kirchenvorstand vorgestellt“ (S.23), wobei sie und die Pfarrperson entscheiden, ob und wie die genauen Berechnungen der Arbeitszeit dem Kirchenvorstand überhaupt präsentiert werden. Dessen Beteiligung wird reduziert beschrieben, wenn es heißt: „Möglicherweise werden bei der Präsentation aus dem Kirchenvorstand noch Aspekte benannt, die gegebenenfalls in die Dienstordnung aufgenommen werden können.“ (S.24)

Das westfälische Modell geht ähnlich vor, beschreibt dies aber weniger detailliert und lässt die Rolle des Presbyteriums offener. Auch hier erarbeitet die Pfarrperson einen Entwurf, indem sie ihre Aufgaben sichtet und das Terminstundenmodell auf diese anwendet. Darüber stimmt sie sich mit den Kolleg:innen und der dienstvorgesetzten Person ab und überarbeitet ihn. Diesen überarbeiteten Entwurf bringt auch hier die Leitungsperson in das zuständige Presbyterium bzw. Leitungsorgan ein (ohne zu sagen, wie diese darauf einwirken darf) und legt sie dem Landeskirchenamt zur Genehmigung vor.

Im Rheinland werden die Presbyterien intensiver beteiligt, während die dienstvorgesetzte Person offensichtlich keinen Einfluss nimmt. Auch hier erstellen die Pfarrpersonen auf der Basis des Terminstunden-Modells einen Entwurf, den sie mit den Kolleg:innen und auch mit dem Presbyterium beraten. Dann heißt es: „Am Ende steht eine Dienstvereinbarung zwischen Pfarrer:in und Presbyterium/Leitungsgremium, die in regelmäßigen Abständen überprüft werden soll.“

Auf der anderen Seite des Spektrum steht eine zentrale Rolle des Gemeindegemeinderates in der EKM. Hier beginnt der Prozess zu einer individuellen Dienstvereinbarung nämlich damit, dass der Gemeindegemeinderat seine Erwartungen zusammenstellt. Anschließend erhebt die Pfarrer:in anhand ihres Dienstagebuches des Vorjahres, was sie bisher in welchem Umfang getan hat, und stellt die Differenzen fest. Die Superintendent:in wird beteiligt, indem sie gesamtkirchliche Aufgaben einbringt. Dann moderiert entweder die Leitungsperson oder eine externe Beratung einen Aushandlungsprozess zwischen Pfarrperson und Gemeindegemeinderat. Auf dieser Basis erstellt der Superintendent:in die Dienstvereinbarung, die von beiden Seiten unterzeichnet wird.

4. Die Arbeitszeitregelungen und künftige Kirche – Defizite und offene Fragen

Betrachtet man die vier Modelle, wie eine Arbeitszeitregelung konkret umgesetzt werden kann, wird deutlich, dass diese auch noch einmal unterschiedliche Akzente in der Wahrnehmung und dem Charakter des Pfarrberufs setzen. Gleichzeitig zeigt sich in allen das, was in der Debatte zwischen „Lebensförmigkeit“ und „Berufsförmigkeit“ deutlich wird: Der Pfarrberuf wird weniger individuell spontan gestaltet, sondern bekommt einen stärkeren Rahmen, der sowohl einschränkend als auch entlastend wirken kann. In jedem Fall wird transparenter, was Pfarrpersonen in welchem Umfang tun – und damit auch, was sie lassen.

Gerade aus einer Sicht wie meiner, die intensiv mit der Zukunft der Kirche befasst ist, stellen sich jedoch auch Fragen, die die bisherigen Arbeitszeitmodelle kaum beantworten. Auch wenn Kolleg:innen in der Erstellung der individuellen Dienstordnungen erwähnt werden, scheinen mir die Modelle insgesamt noch sehr von einer relativ autarken Einzelgemeinde auszugehen, die zudem mehr oder weniger generalistisch arbeitet. Zwar lassen sie Raum für individuelle Schwerpunktsetzung, aber diese scheinen mir eher innerhalb eines generalistischen Modells als persönliche oder gemeindliche Schwerpunkte gedacht und weniger als konsequente Gemeindeprofile, die exemplarisch arbeiten. Diese sind nämlich eng mit ausdifferenzierten Pfarrstellen verbunden, bei denen nicht nur die Zahl und die Art von Gottesdienste eine sehr unterschiedliche Vorbereitungszeit erfordern, sondern auch Kontakt- und Schreibtischzeiten sehr unterschiedlich sein können. Zudem sind diese auch gar nicht immer klar zuordbar – wozu ist denn eine Videokonferenz mit Ehrenamtlichen zur Planung eines neuen Gottesdienstmodells oder Treffen mit kommunalen und diakonischen Akteur:innen im Rahmen sozialraumorientierter Arbeit zu rechnen? Mir scheinen die Modelle noch recht stark von dem pastoralen Einzelkämpfer:innentum auszugehen, in dem mit (multiprofessionellen) Teams wenig gerechnet wird. Entsprechend spielt die Gewinnung und Begleitung Ehrenamtlicher nur eine marginale Rolle. Das Modell der rheinischen Kirche nimmt diese als einzige verbindlich in den Blick – und setzte dafür gerade mal eine Stunde pro Woche an! An keiner Stelle wird der Ressourcenaufwand der Gewinnung und Begleitung Ehrenamtlicher gegen das „selbst machen“ in Beziehung gesetzt.

Insofern sehe ich in den gegenwärtigen Modellen die Gefahr, dass sie Bilder und Konstellationen suggerieren, die die nächsten 10 Jahren kaum überleben dürften. Offensichtlich ist hier das passiert, was in der Kirche oft geschieht: An verschiedenen Stellen wird getrennt voneinander an Aspekten gearbeitet, die eng zusammengehören.

Gleichzeitig spricht dies nicht dagegen, dass Pastor:innen künftig genauer wissen, reflektieren und vor allem entscheiden, was sie in welchem Umfang tun, sondern dafür. Angesichts der rasant knapper werdenden finanziellen und vor allem personellen Ressourcen erscheint es nicht nur zum Schutz der Pastor:innen und nicht nur im Blick auf die Nachwuchsgewinnung, sondern auch im Blick auf die Anforderung, mit weniger Ressourcen mit mehr Menschen als bisher Evangelium zu kommunizieren, sinnvoll, bewusst zu entscheiden, was man in welchem Umfang tut und was nicht. Ein exemplarisches Arbeiten im regionalen Rahmen erfordert Transparenz und Verlässlichkeit, wer was (nicht) tut.

Dazu können Arbeitszeitregelungen sehr hilfreich sein – wenn sie einen so weiten Rahmen setzen, dass die vielfältigen pastoralen Tätigkeiten kontextuell und situationsangemessen strukturiert und begrenzt werden können und dabei immer das entscheidende Kriterium im Blick ist: die Kommunikation des Evangeliums mit möglichst vielen Menschen nach bestem Wissen und Gewissen bestmöglich zu fördern.