

Neunte Tagung der 14. Landessynode

Zu Tagesordnungspunkt 11

Viertes Kirchengesetz zur Änderung des Ausführungsgesetzes der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zum Pfarrdienstgesetz der EKD (AG.EKKW-PfDG.EKD)

A. Problemlage und Zielsetzung

§ 25 Abs. 2a PfDG. EKD gibt den Landeskirchen auf, bis Ende des Jahres 2026 Regelungen zu Ordnung, Umfang und Planbarkeit des Pfarrberufs zu erlassen. Als Grundlage für das neu einzuführende Arbeitsplanungsmodell nach Termin- und Unterstützungsstunden ist es erforderlich, dass ein durchschnittlicher Regelungsumfang an Wochenarbeitszeit definiert wird.

B. Lösungsvorschlag

Bereits erlassenen Regelungen in anderen Landeskirchen entsprechend soll in § 7a Abs. 1 AG.EKKW-PfDG.EKD eine regelmäßige durchschnittliche Wochenarbeitszeit festgeschrieben werden. Diese orientiert sich an der Regelung für die Kirchenbeamten, für die auf das Hessische Recht verwiesen wird (41 Stunden bzw. 40 Stunden ab dem 60. Lebensjahr). Der Vorschlag basiert auf Vorarbeiten einer Arbeitsgruppe, die die praktische Ausgestaltung der künftigen Arbeitszeitplanung und -ordnung (Terminstundenmodell) mit Dekanen und Mitgliedern der Pfarrvertretung vorbereitet hat. Die zustimmende Stellungnahme der Pfarrvertretung liegt vor.

Zur Kenntnisnahme:

Der Entwurf für die Rechtsverordnung nach § 7a Abs. 2 (neu) AG.EKKW-PfDG.EKD liegt dieser Vorlage zur Kenntnis an. Eine Beratung und Beschlussfassung ist für die Ratstagung im Mai vorgesehen.

C. Alternativen

./.

D. Finanzielle Auswirkungen

./.

E. Beteiligung

- Kollegium am 17.02.2026
- Rat am 14.03.2026
- Stellungnahme: Pfarrvertretung

F. Anlagen

- Entwurf Viertes Kirchengesetz zur Änderung des AG.EKKW-PfDG.EKD;
mit Stellungnahme der Pfarrvertretung vom 12.02.2026
- zur Kenntnis:
Entwurf der Rechtsverordnung zu Umfang, Ordnung und Planbarkeit des
Pfarrberufs
mit Stellungnahme der Pfarrvertretung vom 04.03.2026

**Viertes Kirchengesetz zur Änderung
des Ausführungsgesetzes der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck
zum Pfarrdienstgesetz der EKD (AG.EKKW-PfDG.EKD)**

Vom XX. April 2026

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Ausführungsgesetzes der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zum Pfarrdienstgesetz der EKD

Das Ausführungsgesetz der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zum Pfarrdienstgesetz der EKD (AG.EKKW-PfDG.EKD) vom 24. November 2011 (KABl. S. 248), zuletzt geändert durch das Dritte Kirchengesetz zur Änderung des Ausführungsgesetzes der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zum Pfarrdienstgesetz der EKD vom 10. Mai 2025 (KABl. S. 106) wird wie folgt geändert:

Der § 7a wird durch den folgenden § 7a ersetzt:

„§ 7a Umfang und Planbarkeit des Dienstes (zu § 25 Abs. 2a PfDG.EKD)

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit einer Pfarrerin oder eines Pfarrers beträgt 41 Stunden, bei schwerbehinderten Pfarrern und Pfarrerinnen (§ 2 Absatz 2 SGB IX) sowie ab dem vollendeten 60. Lebensjahr 40 Stunden. Bei Dienstverhältnissen im Teildienst wird die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit anteilig herabgesetzt.

(2) Pfarrern und Pfarrerinnen sind verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn dienstliche Verhältnisse dies erfordern. Temporär anfallende Mehrarbeit soll innerhalb angemessener Zeit durch Freizeit ausgeglichen werden.

(3) Der Rat der Landeskirche erlässt eine Verordnung zu Ordnung, Umfang und Planbarkeit des pfarramtlichen Dienstes.“

Artikel 2

Inkrafttreten

Die vorstehende Änderung tritt am 1. Mai 2026 in Kraft.

Begründung:

Allgemeines:

Die Synode der EKD hat am 13. November 2024 mit Zustimmung der Kirchenkonferenz in § 25 des PfdG.EKD folgenden Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Der pfarramtliche Dienst muss unter Berücksichtigung der Belange des Gesundheitsschutzes und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrgenommen werden können. Dazu erlassen die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse bis zum 1. Januar 2027 Regelungen zu Ordnung, Umfang und Planbarkeit des Dienstes, um eine angemessene Arbeitsverteilung und notwendige Priorisierung der Aufgaben zu ermöglichen.“

Die Begründung zu diesem Gesetz lautet:

„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 multi-professionelle 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.“

In der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck gilt bisher die Empfehlung, bei der Erstellung von Dienstbeschreibungen für Pfarrerinnen und Pfarrer eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden zu Grunde zu legen. Dies entspricht der gesetzlichen Vorgabe für eine Sechs-Tage-Woche. Die Handreichung führt dazu bisher aus:

„Für die Erstellung von Dienstbeschreibungen wird eine Jahresarbeitszeit von 2.160 Arbeitsstunden bei 45 Arbeitswochen pro Jahr mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Arbeitsstunden zugrunde gelegt. Auf diese Weise errechnen sich Durchschnittswerte, die auch einen höheren Urlaubsanspruch wegen des Alters oder wegen Vorliegen einer Schwerbehinderung von mindestens 50 % GdB berücksichtigen.

Für den Pfarrdienst mit einem Dienstumfang von weniger als 100 % sind die Jahresarbeitszeit und die wöchentliche Arbeitszeit entsprechend dem Dienstumfang anteilig zu berechnen.“

Diese Regelungen wurden jedoch kaum umgesetzt, weil die Anwendung von pauschalen Stundenwerten für die pastoralen Kernaufgaben die berufliche Wirklichkeit im Pfarrdienst nicht angemessen erfassen konnte. Außerdem fehlte eine rechtlich verbindliche Regelung.

Für die praktische Umsetzung der nun durch den § 25 a PfdG.EKD erforderlich werdenden Arbeitszeit-Regelungen wird die Erstellung von Dienstanweisungen nach dem so genannten Terminstunden-Modell der Evangelischen Kirche von Westfalen angestrebt. Dieses Modell lehnt sich an die Praxis im Lehramt an Schulen an, wo zwischen den Unterrichtsverpflichtungen und erforderlichen Vor- und Nachbereitungszeiten unterschieden wird.

Für den Pfarrdienst sollen künftig wöchentliche durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeiten von 41 Stunden (40 Stunden ab dem 60. Lebensjahr) zugrunde gelegt werden. Im Gemeindedienst soll zum Beispiel die Hälfte der Wochenarbeitszeit als Terminstunden für Tätigkeiten im Kontakt mit Menschen zur Verfügung stehen, während die andere Hälfte der Vor- und Nachbereitung sowie anderen erforderlichen Schreibtisch-Tätigkeiten vorbehalten ist. Digital gestützt werden vorbereitend die individuellen Arbeitszeiten erhoben und auf der Basis dieser Erhebung eine Dienstbeschreibung erstellt, die im Rahmen der jährlichen Personalentwicklungsgespräche regelmäßig überprüft wird.

Um die für die Umsetzung und möglicherweise erforderliche Anpassung dieses Modells notwendige Flexibilität zu erhalten, soll eine rechtliche Regelung im Rahmen einer Verordnung des Rates der Landeskirche erlassen werden, so dass zeitnah erforderliche Anpassungen umgesetzt werden können.

Zu Artikel 1:

Zu § 7a Absatz 1:

Die Regelung einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit soll im Kirchengesetz selbst erfolgen. Die 41-Stunden-Regel bzw. 40-Stunden-Regelung ab dem vollendeten 60. Lebensjahr entspricht derjenigen für die Beamten des Landes Hessen (§ 1 Hess.

Arbeitszeitverordnung vom 3. Juli 2017, auf die das Kirchenrecht der EKKW für die Kirchenbeamtinnen und -beamten verweist (§ 7 Abs. 1 AG.KBG.EKD). Es bleibt im Übrigen bei der bisherigen 6-Tage-Woche, die sich aus § 2 der [Dienstordnung zur Regelung dienstfreier Zeit im Pfarrdienst \(DienstO dienstfreie Zeit Pfarrdienst\) - Kirchenrecht Online-Nachschlagewerk | Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck](#) ergibt.

Zu § 7a Absatz 3:

Mehrarbeit über die geregelte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bleibt möglich, wenn die dienstlichen Verhältnisse dies erfordern, ohne dass ein zusätzlicher Vergütungsanspruch entsteht. Die Grundlage hierfür findet sich bereits jetzt in § 25 Abs. 4 PfdG.EKD: „Pfarrerinnen und Pfarrer sind verpflichtet, über den mit einem Auftrag unmittelbar übertragenen Aufgabenbereich hinaus Vertretungen und andere zusätzliche Aufgaben zu übernehmen.“ Der Grundsatz des Ausgleichs der Mehrarbeit durch Freizeit entspricht ebenfalls der Regelung für die Kirchenbeamten (§ 28 Abs. 2 KBG.EKD, § 7 Abs. 2 AG.KBG.EKD). Im Rahmen des beschriebenen Terminstundenmodells soll Mehrarbeit durch entsprechende zeitnahe Freizeit ausgeglichen werden.

Zu § 7a Absatz 3:

Die Regelung entspricht der bereits am 10. Mai 2025 neu eingefügten Ermächtigung des Rates zum Erlass weiterer Ausführungsregelungen, insbesondere zum Terminstundenmodell. Hierzu liegt bereits ein Entwurf vor, der nach Ergänzung dieses Kirchengesetzes eingebracht werden wird.

Zu Artikel 2:

Die Einführung der regelmäßigen durchschnittlichen Arbeitszeit erfolgt zum 1. Mai 2026. Im Nachgang soll der Rat der Landeskirche zeitnah eine Rechtsverordnung zu Ordnung, Umfang und Planung des Pfarrdienstes (§ 7a Absatz 3) erlassen.

Von: Marnach, Wilfried <Wilfried.Marnach@ekkw.de>

Gesendet: Donnerstag, 12. Februar 2026 19:34

Bis: Wellert, Dr. Anne-Ruth <Anne-Ruth.Wellert@ekkw.de>; Remmert, Stefan <Stefan.Remmert@ekkw.de>

Betreff: Re: Stellungnahme zum 4. KG zur Änderung des AG.EKKW-PfDG.EKD

Liebe Frau Wellert,

bezugnehmend auf Ihre o.g. rechtliche Formulierung über den Entwurf des Vierten Kirchengesetzes zur Änderung des Ausführungsgesetzes zum PfDG.EKD.

(Mit der Änderung soll in § 7a, der 2025 zu § 25 Abs. 2 a PfDG.EKD neu eingefügt wurde, eine Regelung zur durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ergänzt werden.), erfolgt folgende Stellungnahme.

Wir, d.h. die Pfarrvertretung, stimmen dem von Ihnen o.g. formulierten und versandten Entwurf zu.

Auch wir halten eine 41 Stunden (bzw. 40 Std. ab 60 Lebensjahren) Wochenarbeitszeit für Pfarrpersonen analog der Regelung für hessische Beamte für vernünftig und angemessen.

Mit frdl. Gruß

Wilfried Marnach

Pfarrer Wilfried Marnach

Vorsitzender der Pfarrvertretung der

Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW)

An der Kirche 1

36266 Heringen-Wölfershausen

Tel. 06624-542942

Mobil 0170-8143552

Email: wilfried.marnach@ekkw.de

Verordnung zu Ordnung, Umfang und Planbarkeit des Pfarrdienstes

Der Rat der Landeskirche hat aufgrund von § 25 Absatz 2a PfdG.EKD i.d.F. der Bekanntmachung vom 15. Februar 2021, ABl. EKD S. 34, ber. S. 131, zuletzt geändert am 13. November 2024, ABl. EKD S. 182, in Verbindung mit § 7a AG.PfdG.EKD vom 24. November 2011, KABl. S. 248, zuletzt geändert am 10. Mai 2025, KABl. S. 106, die folgende Verordnung erlassen:

Verordnung zu Ordnung, Umfang und Planbarkeit des Pfarrdienstes (Pfarrdienstverordnung – PfdVO)

Vom 2026

§ 1 Regelungszweck

Diese Rechtsverordnung dient der Umsetzung des § 25 Absatz 2a PfdG.EKD bei Wahrung der äußeren Freiheit der Verkündigung nach § 24 Absatz 2 PfdG.EKD

§ 2 Anwendungsbereich

Diese Verordnung gilt für alle Pfarrerinnen und Pfarrer unabhängig davon, ob sie öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich beschäftigt sind.

§ 3 Terministundenmodell

- (1) Um eine angemessene Arbeitsverteilung und notwendige Priorisierung der Aufgaben zu ermöglichen und gleichzeitig den für den Pfarrdienst erforderlichen Freiraum zu erhalten, erfolgt die Planung des Pfarrdienstes mit Hilfe von Terministunden.
- (2) Pfarrerinnen und Pfarrer haben einen Anspruch auf eine Dienstanweisung, die die Aufgaben mithilfe des Terministundenmodells bemisst und gewichtet. Die Arbeitszeit im Pfarrdienst besteht aus Terministunden und Unterstützungszeiten. Bei der Erstellung der Dienstanweisung ist verpflichtend die Software "Aufgabenplaner" zu verwenden.
- (3) Terministunden sind Kontakt- oder Präsenzzeiten wie beispielsweise Gottesdienste, Amtshandlungen, Seelsorgegespräche, Besuche, Unterrichtsstunden, Gesprächs- oder andere Gruppen, repräsentative Termine, Sitzungen oder Mitarbeitendengespräche.
- (4) Unterstützungszeiten sind Zeiten der Vor- und Nachbereitung, insbesondere der Recherche, der Planung, der Kommunikation oder des Nachdenkens und Verschriftlichens.
- (5) Für jede Stelle muss auf Basis der folgenden Regelungen ermittelt werden, welcher Anteil der Arbeitszeit frei von Terminen gehalten werden muss, um eine angemessene Vor- und Nachbereitungszeit zu ermöglichen.

§ 4 Pauschalierung

- (1) Das Verhältnis von Terministunden zu Unterstützungszeit wird wie folgt pauschal je nach Tätigkeitsbereich festgelegt.
- (2) Im Gemeindepfarramt ist die Hälfte der Arbeitszeit einer Pfarrerin oder eines Pfarrers frei von Terminen zu halten.

In Stellen der Spezialseelsorge ist ein Viertel der Arbeitszeit frei von Terminen zu halten. Für Religionsunterricht ist der Schlüssel anzuwenden, der sich aus den Regelungen für staatliche Lehrkräfte an der entsprechenden Schulform ergibt.

- (3) Bei anderen Stellen (insbesondere Dekaninnen und Dekane, Diakonie, Zweckverband Kita, Pfarrerinnen und Pfarrer im Landeskirchenamt, Studienseminar, RPI etc.) ist in der Regel die Hälfte der Arbeitszeit frei von Terminen zu halten.
- (4) Die in dieser Norm für Pfarrstellen getroffenen Regeln gelten entsprechend für nicht mit einer Pfarrstelle verbundene Aufträge nach § 25 PfdG.EKD oder Wartestandsaufträge nach § 85 Abs. 2 PfdG.EKD.

§ 5 Weitere personen- und stellenbezogene Pauschalen

Für Supervision, Coaching oder ähnliches sind 10 Terminstunden im Jahr einzuplanen. Für Fortbildung sind 40 Terminstunden jährlich einzuplanen.

Im Bereich der Spezialseelsorge erhöht sich die Pauschale für Supervision und Coaching auf 20 Terminstunden, die Pauschale für Fortbildung auf 60 Terminstunden.

Auch für die Begleitung Ehrenamtlicher, gesamtkirchliche Angelegenheiten und Unvorhergesehenes sind Terminstunden in angemessenem Umfang einzuplanen.

§ 6 Wegezeiten

Zur Gesamtarbeitszeit können noch weitere 3 Stunden je Woche an Wegezeiten hinzukommen. Fallen in einer Stelle regelmäßig mehr als 3 Stunden je Woche an Wegezeiten an, ist dies bei der Berechnung der Terminstunden entsprechend zu berücksichtigen, so dass die Arbeits- und Wegezeiten die Gesamtzahl von 44 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

§ 7 Besondere Tätigkeiten

- (1) Die Arbeitszeit, die für Aufgaben der Geschäftsführung einer Kirchengemeinde oder eines Verbandes aufgewendet wird, wird je zur Hälfte als Terminstunden bzw. Unterstützungszeit angerechnet.
- (2) Für Rufbereitschaften in der Notfallseelsorge gelten die Regelungen des § 6 der Dienstordnung für Notfallseelsorge im Pfarrdienst. Eine weitere anteilige Anrechnung von Bereitschaftszeiten in der Notfallseelsorge entfällt.
Für die Berechnung der Arbeitszeiten für Einsätze in der Notfallseelsorge werden bei der Berechnung die durchschnittlichen Einsatzzeiten in einem Kirchenkreis als Terminstunden zugrunde gelegt.
Für Rufbereitschaften in der Spezialseelsorge wird jeweils 1/8 der Bereitschaftszeiten zur Berechnung der Arbeitszeit angerechnet.
Für die Berechnung der Einsatzzeiten werden die durchschnittlichen jährlichen Einsatzzeiten in den betreffenden Einrichtungen als Terminstunden angerechnet.
- (3) Es werden für jeden vollen Tag der verantwortlichen Mitgestaltung einer Freizeit, Rüstzeit und vergleichbarer Angeboten 7 Terminstunden angerechnet, sofern kein Diensturlaub beantragt wird.

§ 8 Planung

- (1) Die Dekanin oder der Dekan erstellt die Dienstanweisung im Benehmen mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer und dem Kirchenvorstand.
- (2) Kann keine Einigung erzielt werden, entscheidet das Landeskirchenamt.

§ 9 Verantwortung

- (1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind gehalten, in der Gestaltung ihres Dienstes die dienstlichen Verpflichtungen und die geplanten Terminstunden in Einklang zu bringen. Temporär anfallende Mehrarbeit wird durch Freizeit ausgeglichen. Der Freizeitausgleich ist in zeitlicher Nähe zum Anfall der Mehrarbeit einzuplanen, spätestens jedoch bis zu sechs Wochen nach Anfall der Mehrarbeit.
- (2) Tritt eine strukturelle Abweichung zwischen geplanten und tatsächlich geleisteten Terminstunden auf, soll diese dokumentiert werden und zunächst das Gespräch mit der Dekanin oder dem Dekan gesucht werden. In dem Gespräch sollen Maßnahmen verabredet werden, die zu einer Synchronisierung der geplanten und der tatsächlichen Terminstundenanzahl führen.

§ 10 Konsequenzen bei dauerhafter Überschreitung der regelmäßigen Terminstundenanzahl

- (1) Führt die Verabredung gemäß § 9 Absatz 2 nicht zu dem gewünschten Erfolg, ist über eine Anpassung der Dienstanweisung zu entscheiden.
- (2) Durchschnittliche Überschreitungen der Gesamtarbeitszeit von bis zu 5 h (Terminstunden zuzüglich Vorbereitungszeit entsprechend Stellenmix) monatlich bleiben dabei unberücksichtigt.

§ 11 Evaluation

- (1) Das Terminstundenmodell wird nach der Einführungsphase evaluiert, um die Notwendigkeit für sachlich gebotene Anpassungen zu ermitteln.
- (2) Das Nähere zur Evaluation sowie zur Ausführung dieser Verordnung regelt eine Richtlinie des Landeskirchenamtes.

§ 12 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Tag des Monats nach der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Begründung:

A. Allgemeines:

Der Rat der Landeskirche erlässt gemäß § 7a AG.PfDG.EKD zur Umsetzung des § 25 Abs. 2a PfDG.EKD eine Verordnung zu Ordnung, Umfang und Planbarkeit des Pfarrdienstes.

PfDG.EKD § 25 Absatz 2a lautet:

„Der pfarramtliche Dienst muss unter Berücksichtigung der Belange des Gesundheitsschutzes und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrgenommen werden können. Dazu erlassen die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse bis zum 1. Januar 2027 Regelungen zu Ordnung, Umfang und Planbarkeit des Dienstes, um eine angemessene Arbeitsverteilung und notwendige Priorisierung der Aufgaben zu ermöglichen.“

Diese Ergänzung des Pfarrdienstgesetzes der EKD wurde erforderlich, weil es in Zeiten der permanenten Strukturanpassungen und des Rückgangs der Zahl der Pfarrer*innen und der Gemeindeglieder nicht nur in der EKKW schwieriger wurde, die Handlungsautonomie im Pfarrdienst ohne zeitlich messbare, realistische und akzeptierte Begrenzungen aufrechtzuerhalten.

In den vergangenen Jahren wurden in der EKKW eine erhebliche Zahl von Pfarrstellen sowie neun Dekanatsstellen und eine Propststelle abgebaut. Oft wurde dabei versäumt, das Arbeitsvolumen und die zugeordneten Aufgaben an den verringerten Personalbestand anzupassen. Gleichzeitig fielen auch andere Mitarbeitenden-Stellen weg, deren Wegfall nicht selten durch die Übernahme berufsfremder Tätigkeiten durch die Pfarrer*innen kompensiert werden musste. Die verschiedenen Faktoren führten zu einer beruflichen Entgrenzung im Pfarrdienst, die nicht individuell durch eine bessere Arbeitsorganisation bewältigt werden kann.

Aus diesen Gründen ist im Rahmen der Umsetzung des § 25 Absatz 2a PfDG.EKD erstmalig eine verbindliche Festlegung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit und die Einführung des Terminstunden-Modells als Instrument der Arbeitsplanung vorgesehen.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Pfarrdienst beträgt demnach 41 Stunden bzw. 40 Stunden nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder bei Vorliegen einer Behinderung (§ 7a Abs. 1 AG.EKKW-PfDG.EKD). Die Planbarkeit des Pfarrdienstes wird ermöglicht durch das Terminstunden-Modell, auf dessen Grundlage die individuellen Dienstanweisungen erstellt werden.

Mit der Nutzung des Terminstunden-Modells soll eine Planbarkeit und eine familienfreundliche Gestaltung des Pfarrdienstes ermöglicht werden. Die Grundsätze des Gesundheitsschutzes des Arbeitsschutz-Gesetzes finden dabei Anwendung. Darüber hinaus sollen die

Arbeitsbedingungen im Pfarrdienst mit den Arbeitsbedingungen der anderen Mitarbeitenden in interprofessionellen Team vergleichbar gestaltet werden. Die Festlegung einer wöchentlichen Arbeitszeit im Pfarrdienst in Verbindung mit der Einführung des Terministunden-Modells stellt einen wichtigen Schritt im Zuge der Berufswertung des Pfarrdienstes dar, der mit der geplanten Veränderungen zum Anstellungsstatus von Pfarrer*innen ohnehin erforderlich werden wird.

Die voraussichtlichen Veränderungen im Dekansamt im Zusammenhang der Regelungen zur Kirchenverwaltung der Zukunft und einer möglichen Neuordnung der regionalen Diakonischen Werke führen zu Entlastungen u. a. in Verwaltungsaufgaben. Die erforderliche Aufgabenkritik wird durch die Anwendung des Terministunden-Modells ermöglicht.

Mit der Anwendung des Terministunden-Modells wird ein - insbesondere bereits seit mehreren Jahren in der Evangelischen Kirche von Westfalen - erprobtes Instrument zur Arbeitsplanung genutzt, das sowohl eine realistische Einschätzung von Belastungen als auch eine zuverlässige Planung der Aufgaben im Pfarrdienst ermöglicht.

Das Terministundenmodell sieht vor, dass ein angemessener Zeitanteil im Pfarrdienst frei von dienstlichen Verpflichtungen zur eigenen Gestaltung des Dienstes verwendet werden kann.

Das Terministundenmodell ermöglicht eine transparente Darstellung der realen Schwerpunkte sowohl einer einzelnen Pfarrstelle als auch mehrerer Stellen im Team. Auf dieser Grundlage kann die Auswirkung von konzeptionellen Entscheidungen auf den Dienst im Sinne einer Aufgabenkritik überprüft und die erforderliche Freiheit der Ausgestaltung des Pfarrdienstes gemäß § 24 Abs.2 PfdG.EKD gewährleistet werden.

Für die Anzahl der dienstfreien Tage gelten die Bestimmungen [der Dienstordnung zur Regelung dienstfreier Zeit im Pfarrdienst](#).

Für die Regelungen zum Urlaub gelten die Bestimmungen der [Verordnung über Urlaub und Dienstbefreiung im Pfarrdienst](#).

Pfarrerinnen und Pfarrer sind verpflichtet, die Erreichbarkeit gemäß § 37 PfdG.EKD und § 14 AG.EKKW-PfdG.EKD sicherzustellen.

B. Zu den Vorschriften im Einzelnen:

Zu § 1:

Der Pfarrberuf ist ein freier Beruf, der insbesondere für den Bereich der Verkündigung keinen weiteren Einschränkungen als den im PfdG.EKD genannten unterliegt. Arbeitszeiten können flexibel gehandhabt werden, im Vergleich zu anderen Berufen gibt es wenig festgelegte Präsenzverpflichtungen. Das liegt in der Sache selbst begründet: die

Ausrichtung der Botschaft von der befreienden Gnade Gottes muss selbst frei bleiben und fügt sich nicht nahtlos in vorgegebene Schemata ein. Freiräume und zeitliche Beweglichkeit sind insofern für die Ausübung des Pfarrberufs notwendig.

Die vorliegende Verordnung stellt die berufliche Autonomie im Pfarrberuf sicher und ermöglicht es, einen zeitlichen Rahmen für die Planbarkeit, die Vereinbarkeit von Dienst und Familie und die Umsetzung der allgemein gültigen Arbeitsschutzbestimmungen sicherzustellen. Der Erhalt der für die Ausübung des Pfarrberufes nötigen Freiheit soll durch die klare Begrenzung der Aufgaben und Tätigkeiten nachhaltig unterstützt werden. Damit können Belastungen eingeschätzt und einer Überlastung vorgebeugt werden.

Zu § 2:

Die Verordnung gilt für alle Pfarrerinnen und Pfarrer. Damit ist die Gleichbehandlung unabhängig vom Status der Anstellung gewährleistet.

Zu § 3:

Das Terminstunden-Modell zur Planung des Pfarrdienstes lehnt sich an die Gestaltung des Lehramts an Schulen an. Dort wird eine feste Anzahl von Unterrichtsstunden je nach Schulform festgelegt, die durch Zeiten für Vorbereitung und Begleitung des Dienstes z.B. durch Konferenzen ergänzt wird.

Entsprechend wird für den Pfarrdienst unterschieden zwischen Terminstunden und Unterstützungszeit, für die ein festgelegter Anteil frei von Terminen gehalten werden muss, um entsprechende Zeiten für eine qualitativ angemessene Vor- und Nachbereitung von Terminstunden zu ermöglichen.

Ausgangspunkt der Planungen sollten die konzeptionell beschriebenen institutionellen Anforderungen der jeweiligen Gemeinden und Arbeitsbereiche (Gemeinde- bzw. Stellenprofil) sein. Für die Erstellung von Dienstanweisungen wird die Zahl der Terminstunden zugrunde gelegt, die sich aus der Erhebung der in der Konzeption beschriebenen im Durchschnitt anfallenden pfarramtlichen Tätigkeiten ergeben.

Zu § 4:

Unabhängig von individuellem Zeitbedarf wird das Verhältnis von Terminstunden und Unterstützungszeiten pauschal je nach Tätigkeit festgelegt. Dabei wird davon ausgegangen, dass Terminstunden im Bereich der Seelsorge einen geringeren Zeitanteil für die Vor- und Nachbereitung bedürfen als beispielsweise Unterrichtszeiten oder Gottesdienste.

Für den Gemeindepfarrdienst wird dabei für die Berechnung von Unterstützungszeiten nicht zwischen einzelnen Tätigkeiten unterschieden, so dass ein zeitlicher Mehrbedarf zur Vor- und Nachbereitung bestimmter Aufgaben durch einen geringeren Anteil in anderen Bereichen ausgeglichen wird.

Die unterschiedliche Gewichtung von Tätigkeiten zur Berechnung des Anteils für die Unterstützungszeiten im Bereich der Sonderseelsorge beruhen maßgeblich auf den Erfahrungen

im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen, die das Terminstunden-Modell bereits seit mehreren Jahren anwendet.

Für den Bereich des Schulpfarrdienstes wird auf die Regelungen für das Lehramt an der betreffenden Schulform hingewiesen. Die hier getroffenen Festlegungen haben sich in der Praxis bewährt. Pfarrerinnen und Pfarrer an der Schule sind im Übrigen den Lehrerinnen und Lehrern gleichgestellt.

Für alle anderen Stellen finden die Bestimmungen zum Gemeindepfarrdienst Anwendung. Hier sind die Anforderungen und Aufgaben in vergleichbarer Weise differenziert.

Für besondere Beauftragung und Aufträge im Wartestand finden die Regelungen für den jeweiligen Aufgabenbereich und den dort bestimmten Stellenumfang Anwendung.

Zu § 5:

Für Supervision und Coaching im Gemeindepfarrdienst sind 10 Terminstunden pro Jahr anzurechnen. Unter Einbeziehung der Unterstützungszeiten ergeben sich daraus Arbeitszeiten in Höhe von 20 Stunden. Das entspricht zwei Stunden je Monat bei zehn Terminen im Jahr. Für Fortbildungen sind pauschal 40 Terminstunden einzuplanen. Das entspricht einem Umfang von zwei Arbeitswochen im Jahr.

Für Pfarrerinnen und Pfarrer im Bereich der Sonderseelsorge wird ein höherer Bedarf an Supervision und Coaching angesetzt. Das entspricht dem höheren Bedarf für fallbezogener Bearbeitung in der supervisorischen Begleitung. Die höhere Pauschale für Fortbildung in diesem Bereich entspricht Erfahrungswerten.

Plant eine Gemeindepfarrerin oder ein Gemeindepfarrer eine längerfristige und arbeitszeitintensive Fort- oder Weiterbildung, ist dies bei der Neufassung der Dienstanweisung zu berücksichtigen.

Zu § 6:

Für Fahrt- und Wegezeiten wird ein Durchschnittswert von 3 Stunden je Woche festgelegt. Dieser Durchschnittswert geht davon aus, dass auch in anderen Tätigkeiten Fahrten zum Arbeitsplatz erforderlich sind, die dort nicht auf die Arbeitszeit angerechnet werden können. Dienstliche Fahrten zu Sitzungen, Kasualgesprächen oder anderen Anlässen sind in dieser Pauschale abgedeckt. Liegt der zeitliche Aufwand für dienstliche Fahrten regelmäßig höher als 3 Stunden, sind die Fahrtzeiten auf die Terminstunden anzurechnen.

Zu § 7:

Geschäftsführungstätigkeiten würden von der Einordnung eher in die Kategorie der Unterstützungszeiten fallen. Dadurch müssten entsprechend viele Terminstunden eingeplant werden, um den Wert von 20,5 Stunden in der Woche zu erreichen. Durch die Anrechnung der Hälfte der Arbeitszeiten für Geschäftsführungsaufgaben soll diese „Unwucht“

ausgeglichen werden. Es wird empfohlen, im zweite Halbjahr 2026 eine Auflistung der Geschäftsführungsaufgaben zu erstellen, auf deren Basis der Anteil dieser Tätigkeiten berechnet werden kann.

Mit der Veränderung der pfarramtlichen Aufgaben im Rahmen des Prozesses „Zukunft des Pfarrberufs“ wird es zu einer Veränderung des Tätigkeitsprofils von Pfarrerinnen und Pfarrern kommen. Geschäftsführungsaufgaben werden voraussichtlich auf andere Berufsgruppen verlagert, so dass hier eine Entlastung zugunsten anderer pastoraler Tätigkeiten erfolgen wird.

Rufbereitschaften und Dienst im Bereich der Notfallseelsorge sind durch die Dienstordnung für Notfallseelsorge im Pfarrdienst geregelt und bedürfen keiner gesonderten Regelung durch die vorliegende Verordnung.

Rufbereitschaften im Bereich der Sonderseelsorge werden entsprechend der im staatlichen Bereich üblichen Regelungen mit 1/8 der Bereitschaftszeiten als Arbeitszeit angerechnet.

Für die verantwortliche Mitgestaltung und Durchführung von Rüstzeiten oder Freizeiten können 7 Terminstunden je vollem Tag der verantwortlichen Mitgestaltung einschließlich der Tage der An- und Abreise angerechnet werden, soweit sich nicht aus der Planung für den Ablauf der Freizeit eine geringere Arbeitszeit ergibt. Damit werden für Pfarrerinnen und Pfarrer vergleichbare Regelungen angewendet wie für Gemeindeferent*innen. Voraussetzung für die Anrechenbarkeit ist, dass Pfarrerinnen und Pfarrer eine solche Maßnahme verantwortlich mitgestalten und bspw. für die Gestaltung des Programms und die Aufsicht von Kindern oder Jugendlichen Verantwortung tragen.

Wird für eine Freizeit Dienstururlaub beantragt (§ 12 Abs. 2 PfUrlVO), findet diese Regelung keine Anwendung.

Zu § 8:

Für die Erstellung der Dienstanweisung sind Dekan*innen und Dekane bzw. andere Dienstaufsicht führende Personen verantwortlich. Die Verantwortung für die Erstellung von Dienstanweisungen liegt bei der jeweiligen Dienstaufsicht führenden Person, die die Pfarrerin oder den Pfarrer auffordern kann, einen Entwurf für eine Dienstanweisung zu erarbeiten.

Jede Pfarrerin bzw. jeder Pfarrer hat Anspruch auf die Erstellung einer Dienstanweisung durch die Dienstaufsicht führende Person innerhalb einer angemessenen Frist nach Inkrafttreten dieser Verordnung bzw. nach Dienstantritt in einer neuen Pfarrstelle oder bei grundlegenden strukturellen Veränderungen des Dienstauftrags.

Für Pfarrer*innen im Probendienst wird zunächst eine vorläufige Dienstanweisung durch die Dienstaufsicht führende Person erstellt, die nach Jahresfrist durch eine endgültige Dienstanweisung zu ersetzen ist.

Auch bei grundlegenden Veränderungen im Dienstbereich von Pfarrer*innen, wie z. B.

Zusammenlegung von Gemeinden oder konzeptioneller Neuordnung des Dienstbereichs kann eine vorläufige Dienstanweisung erstellt werden, die nach einem festzulegenden Zeitraum überprüft und in eine endgültige Dienstanweisung überführt wird.

An der Erstellung einer Dienstanweisung sind obligatorisch zu beteiligen:

- die Pfarrerin bzw. der Pfarrer
- gegebenenfalls weitere Pfarrerrinnen und Pfarrer im Dienstbereich
- die Dekanin bzw. der Dekan
- das Landeskirchenamt (im Konfliktfall).

Für die Erstellung von Dienstanweisungen erlässt das Landeskirchenamt eine Richtlinie, die das Verfahren näher beschreibt.

Im Konfliktfall zwischen der Pfarrerin bzw. dem Pfarrer und der Dienstaufsicht führenden Person ist das Landeskirchenamt zur Vermittlung einzubinden. Kommt es zu keiner Einigung, erlässt das Landeskirchenamt die Dienstanweisung.

Zu § 9:

Der Pfarrberuf zeichnet sich durch ein hohes Maß an beruflicher Autonomie bei der Ausgestaltung des Dienstes aus. Arbeitszeiten können flexibel gestaltet werden und im Unterschied zu anderen Berufen gibt es nur wenige festgelegte Präsenzzeiten. Gleichzeitig wird die Erreichbarkeit von Pfarrer*innen erwartet und ist gesetzlich festgeschrieben (§ 37 PfdG.EKD). Aus dieser Freiheit ergibt sich eine hohe Eigenverantwortung in der Gestaltung des Dienstes. Die Festlegung einer wöchentlichen Arbeitszeit dient daher dem Schutz vor beruflicher Entgrenzung und ist ein Instrument des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Bedingt durch die hohe berufliche Autonomie liegt es in der Eigenverantwortung der Pfarrer*innen, die dienstlichen Verpflichtungen und die geplanten Terminstunden in Einklang zu bringen. Sie gestalten eigenverantwortlich ihren Dienst und haben dabei die Einhaltung der Arbeitszeiten als Instrumente des Arbeitsschutzes im Blick.

Die Dienstanweisung inklusive der Anlage zur Dienstanweisung liegen den jährlichen Personalentwicklungsgesprächen (Jahresgesprächen) zugrunde und wird spätestens nach vier Jahren überprüft. Damit übernimmt die Dienstaufsichtführende Person eine wichtige Aufgabe in der Fürsorgepflicht des Dienstgebers.

Temporär anfallende Mehrarbeit, die durch besondere Projekte oder Vertretungsdienste anfallen kann, ist zeitnah zum Arbeitsanfall durch Freizeitausgleich zu kompensieren. Die Erfahrungen zeigen, dass ein zeitnaher Ausgleich sinnvoll erscheint, um erhöhte Belastungen durch Mehrarbeit auszugleichen. Mehrarbeit soll daher spätestens sechs Wochen nach

Anfall der Mehrarbeit ausgeglichen werden, um die erforderlichen Erholungseffekte zu erzielen.

Bei strukturell bedingten Abweichungen zwischen geplanten und tatsächlich geleisteten Terminstunden soll diese dokumentiert und das Gespräch mit der Dienstaufsicht führenden Person gesucht werden. In diesem Gespräch sollen Maßnahmen verabredet werden, wie eine Synchronisierung der geplanten und tatsächlich geleisteten Terminstunden erreicht werden kann. Dabei sind unterschiedliche Unterstützungsmaßnahmen denkbar, die zu einer Kompensation vorübergehender Mehrarbeit führen können.

Zu § 10:

Sind temporäre Maßnahmen gemäß § 9 Absatz 2 wirkungslos, ist eine Revision der Dienst-anweisung erforderlich. Gegebenenfalls muss ein Wegfall von Aufgaben oder deren Neuordnung geprüft und umgesetzt werden.

Eine durchschnittliche Überschreitung der Gesamtarbeitszeit (2,5 Terminstunden und 2,5 Unterstützungszeiten gemäß Stellenmix) von fünf Stunden im Monat bleibt dabei unberücksichtigt. Hier zeigt die Erfahrung, dass es im Dienst unterschiedlich dienstliche Anforderungen gibt, die in ruhigeren Zeiten ausgeglichen werden können. Daher ist eine gewisse Varianz vertretbar.

Zu § 11:

Zur Überprüfung des Terminstunden-Modells soll in angemessenem Abstand eine Evaluation durchgeführt werden, um nötigenfalls einzelne Regelungen zu präzisieren. Dabei wird zu prüfen sein, ob hierfür eine Erfassung von Arbeitszeiten durch elektronische Anwendungen oder Selbstaufschrieb hilfreich sein kann.

Das Nähere regelt eine Richtlinie des Landeskirchenamtes, in der auch Anleitungen zur sachgemäßen Umsetzung des Terminstunden-Modells gegeben werden.

Junk, Tatjana

Von: Marnach, Wilfried <Wilfried.Marnach@ekkw.de>
Gesendet: Mittwoch, 4. März 2026 13:25
An: Wellert, Dr. Anne-Ruth
Cc: Römer-Bornmann, Adelheid; Remmert, Stefan; pfarrvertretung
Betreff: AW: Stellungnahmebitte zu RVO Ordnung, Umfang und Planbarkeit des Pfarrdienstes

Liebe Frau Dr. Wellert,
bei der Durchsicht des Entwurfes vom 25.02.2026 der VO zu Ordnung, Umfang und Planbarkeit des Pfarrdienstes (hier kurz: Pfarrdienstverordnung-**PfDVO**)
kommt die Pfarrvertretung zum Fazit, dass wir dieser geplanten **VO zustimmen**.
Unsere **Stellungnahme** dazu ist **positiv**.

Wir freuen uns, dass doch recht konkret, umfassend, praxisnah und zeitlich strukturiert der pfarrberufliche Anwendungsbereich, die terminliche Gestaltung, die besondere Tätigkeiten, die strategische Planung und die persönliche (Eigen)-Verantwortung als auch die Evaluation des neu strukturierten und gefassten pfarramtlichen Dienstes erfasst und niedergeschrieben werden. Dabei gehen wir davon aus, dass die in einer vormaligen Stellungnahme von 41 (bzw. 40 Std. Ab 60 Jahre) Wochenstunden formulierte Arbeitszeit über 6 Tage als Grundlage gilt.

Mit freundlichen Grüßen für den Vorstand der Pfarrvertretung

Wilfried Marnach, Stefan Remmert und Adelheid Römer-Bornmann

Pfarrer **Wilfried Marnach**
Vorsitzender der Pfarrvertretung
der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW)

An der Kirche 1
36266 Heringen-Wölfershausen
Tel. 06624-542942
Mobil 0170-8143552
Email: wilfried.marnach@ekkw.de

Von: Wellert, Dr. Anne-Ruth <Anne-Ruth.Wellert@ekkw.de>
Gesendet: Donnerstag, 26. Februar 2026 17:10
An: Marnach, Wilfried <Wilfried.Marnach@ekkw.de>; Remmert, Stefan <Stefan.Remmert@ekkw.de>
Cc: Rohnke, Andreas <Andreas.Rohnke@ekkw.de>; Schmeitz, Andreas <Andreas.Schmeitz@ekkw.de>; Junk, Tatjana <tatjana.junk@ekkw.de>
Betreff: Stellungnahmebitte zu RVO Ordnung, Umfang und Planbarkeit des Pfarrdienstes

Lieber Her Marnach, lieber Herr Remmert,

wie bereits angekündigt bitte ich nun nach Ergänzung einer Begründung um Stellungnahme der Pfarrvertretung zu Entwurf der anliegenden Verordnung zu Ordnung, Umfang und Planbarkeit des Pfarrdienstes. Dankenswerterweise hat die Pfarrvertretung ja bereits aktiv an der Erarbeitung dieses Entwurfs mitgewirkt.

Wenn es möglich ist, wäre ich für eine erste Stellungnahme bis spätestens 12.03. dankbar. Dann soll eine erste Beratung im Rat der Landeskirche noch vor der Synode gemeinsam mit dem neuen § 7a AG.EKKW-PfDG.EKD erfolgen. Die finale Beschlussfassung der Verordnung ist allerdings erst für die

Maisitzung nach der Landessynode geplant. Insofern kann bei Bedarf eine detaillierte Stellungnahme nachgereicht werden.

Mit herzlichem Dank vorab und
freundlichen Grüßen
Anne-Ruth Wellert

Dr. Anne-Ruth Wellert

Dezernentin für Arbeits- und Dienstrecht

Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck
Landeskirchenamt
Wilhelmshöher Allee 330
34131 Kassel

Tel.: 0561-9378-391
Sek: 0561-9378-393

Anne-Ruth.Wellert@ekkw.de

