

4.5 Arbeitszeitberechnung für die ordinierten Dienste (Pfarrerinnen und Pfarrer, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone)

Die Arbeitszeitberechnung ist bei den ordinierten Diensten schwierig. Der unregelmässige Dienst, der vielfach auch Arbeit an Abenden und Wochenenden bedeutet, an verschiedenen Orten – im Arbeitszimmer, am Spitalbett, auf dem Friedhof, in der Kirche, im Sitzungszimmer des Kirchgemeindehauses, bei Besuchen, im Lagerhaus – stattfindet und oft von aussen gar nicht als „Arbeit“ erkennbar ist, stellt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch die Kirchenpflege als Vertreterin der Arbeitgeberseite vor spezielle Herausforderungen. Er setzt auf der einen Seite ein hohes Mass an Verantwortungsbewusstsein voraus, auf der anderen Verständnis für die Freiheit, deren die ordinierten Dienste bedürfen, damit sie – gebunden nicht zuerst an Zeitpläne, sondern an das Ordinationsgelübde – ihren Auftrag wahrnehmen können.

Für die Erarbeitung und die regelmässige Überprüfung eines Funktionsbeschreibs ist es hilfreich, sich auf Richtwerte für die Berechnung des Arbeitsvolumens einzelner Aufgaben und Aufträge abzustützen. Der Kirchenrat hat gemäss § 25 Abs. 2 DLD solche Richtwerte festgelegt, wobei er sich weitgehend an den bewährten Zahlen des Evangelisch-Reformierten Pfarrvereins des Synodalverbandes Bern-Jura orientiert hat. Die Richtwerte sind im Musterfunktionsbeschrieb (s. Anhang) festgehalten. Die rechnerische Einheit „Arbeitstag“ bezieht sich dabei auf ein volles Pensum (mit einem Richtwert von durchschnittlich 42 Arbeitsstunden pro Woche, § 25 Abs. 3 DLD); der Richtwert 1 Arbeitstag für einen Predigtgottesdienst bedeutet demzufolge für eine Pfarrerin oder einen Pfarrer mit einer 50 %-Stelle faktisch zwei Arbeitstage (gemessen an der Wochenarbeitszeit). Die Richtwerte sind keine verbindlichen Vorgaben, sondern dienen der Planung und Überprüfung des Arbeitsvolumens. Insbesondere sollen sie dazu beitragen, einen realistischen Blick dafür zu entwickeln, wie viele Aufgaben einer Stelle zugewiesen werden können. Selbstverständlich sind andere Faktoren gebührend zu berücksichtigen wie etwa die personelle Ausstattung der Kirchgemeinde (Einzel- oder Teampfarramt, sozialdiakonische Stellen, Entlastung durch Sekretariat usw.), Berufserfahrung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Wegdistanzen, die mit der Arbeit unablässig verbunden sind (insbesondere in grossen Kirchgemeinden mit verstreuten Tätigkeitsorten), unterschiedlich anspruchsvolle Konstellationen, die nicht über einen Leisten geschlagen werden können, usw. Im Mitarbeitendengespräch soll Raum sein, auch das Mass der Arbeit und der Arbeitsbelastung zu besprechen und, wenn nötig, zu verändern.
